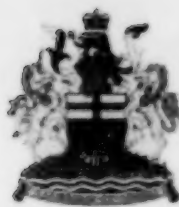

Annual Report 2007 - 2008

Labour and Immigration

For the period ending March 31, 2008

**Published by the Authority of the Legislative Assembly
Winnipeg, Manitoba**





Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour the Honourable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
Room 235, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba
R3C 0V8

Your Honour:

I have the privilege of submitting the Annual Report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2007 to March 31, 2008, which includes the Annual Reports of the Multiculturalism Secretariat, the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council, and the Manitoba Immigration Council.

Respectfully submitted,

Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration





Deputy Minister of Labour and Immigration
Room 311, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8
T 204-945-4039 F 204-948-2203
www.manitoba.ca

Sous-ministre des Travail et Immigration
Bureau 311, Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8
Tél. 204-945-4039 Téléc. 204-948-2203
www.manitoba.ca

Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration

Minister:

I have the privilege of submitting the Annual Report of the Department of Labour and Immigration covering the period from April 1, 2007 to March 31, 2008, which includes the Annual Reports of the Multiculturalism Secretariat, the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council, and the Manitoba Immigration Council.

Over the reporting period, the Department focused its efforts on several key priorities. These included increasing immigration, improving the integration of newcomers into our communities and labour market, protecting vulnerable workers, reducing time-loss injuries and enhancing the lives of women. To this end, the Department implemented several initiatives which resulted in Manitoba's welcoming close to 11,000 immigrants, the highest level in 50 years. The new Settlement Strategy increased the range and accessibility of services available to new arrivals and the Department introduced legislation to provide for a fair and accountable approach to improving professional recognition for foreign-trained individuals. The Department also undertook increased education and enforcement to promote awareness and compliance with respect to new employment standards requirements. To build upon our success of past years in reducing time-loss injuries, the Department introduced a comprehensive long-term workplace injury and illness prevention plan and increased the number of inspectors to implement new regulations and enhance enforcement. In our continuing efforts to better serve the women of Manitoba, the Department conducted a review of areas related to the Status of Women and developed strategies for improvements to better address women's issues and improve support services.

In addressing these priorities and continuing to deliver its mandated services, the Department makes a significant contribution to Manitoba's social well-being and sustainable economic growth. I would like to recognize the exceptionally fine work of all our employees and the work of the external advisory committees that provide government with expert and constructive advice.

Respectfully submitted,

Jeff Parr
Deputy Minister of Labour and Immigration



TABLE OF CONTENTS

	Page
<u>Minister's Letter of Transmittal</u>	1
<u>Deputy Minister's Letter of Transmittal</u>	3
<u>Table of Contents</u>	5
<u>Organizational Chart</u>	7
<u>Introduction</u>	
Report Structure	8
Vision	8
Mission	8
Guiding Principles	8
Overview of 2007/08 Achievements	9
Sustainable Development	10
<u>Service Areas</u>	11
<u>Labour Executive</u>	12
Minister's Salary	12
Executive Support	12
<u>Management Services</u>	13
Financial and Administrative Services	13
Research, Legislation and Policy	14
Information Technology Services	15
Human Resource Services	17
<u>Conciliation, Mediation and Pay Equity Services</u>	18
<u>Pension Commission</u>	20
<u>The Manitoba Labour Board</u>	22
<u>Workplace Safety and Health</u>	24
Office of the Assistant Deputy Minister	24
Inspection Services	25
Mine Safety	25
Occupational Health	27
Occupational Engineering and Ergonomics	28
Occupational Hygiene	28
Prevention Services	29
Mechanical and Engineering	30
Advisory Council on Workplace Safety and Health	32
<u>Employment Standards</u>	33
Employment Standards	33
Worker Advisor Office	35
<u>Manitoba Women's Advisory Council</u>	37
<u>Women's Directorate</u>	39
<u>Immigration and Multiculturalism</u>	41
Executive Administration	41
Immigration Promotion and Recruitment	43
Settlement and Labour Market Services	44
Adult Language Training	46
Labour Market Strategy for Immigrants	48
Multiculturalism Secretariat	51
Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council	53
Manitoba Immigration Council	53

Office of the Fire Commissioner

54

Financial Information

Reconciliation Statement

55

Expenditure Summary

55

Revenue Summary

56

Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation

60

62

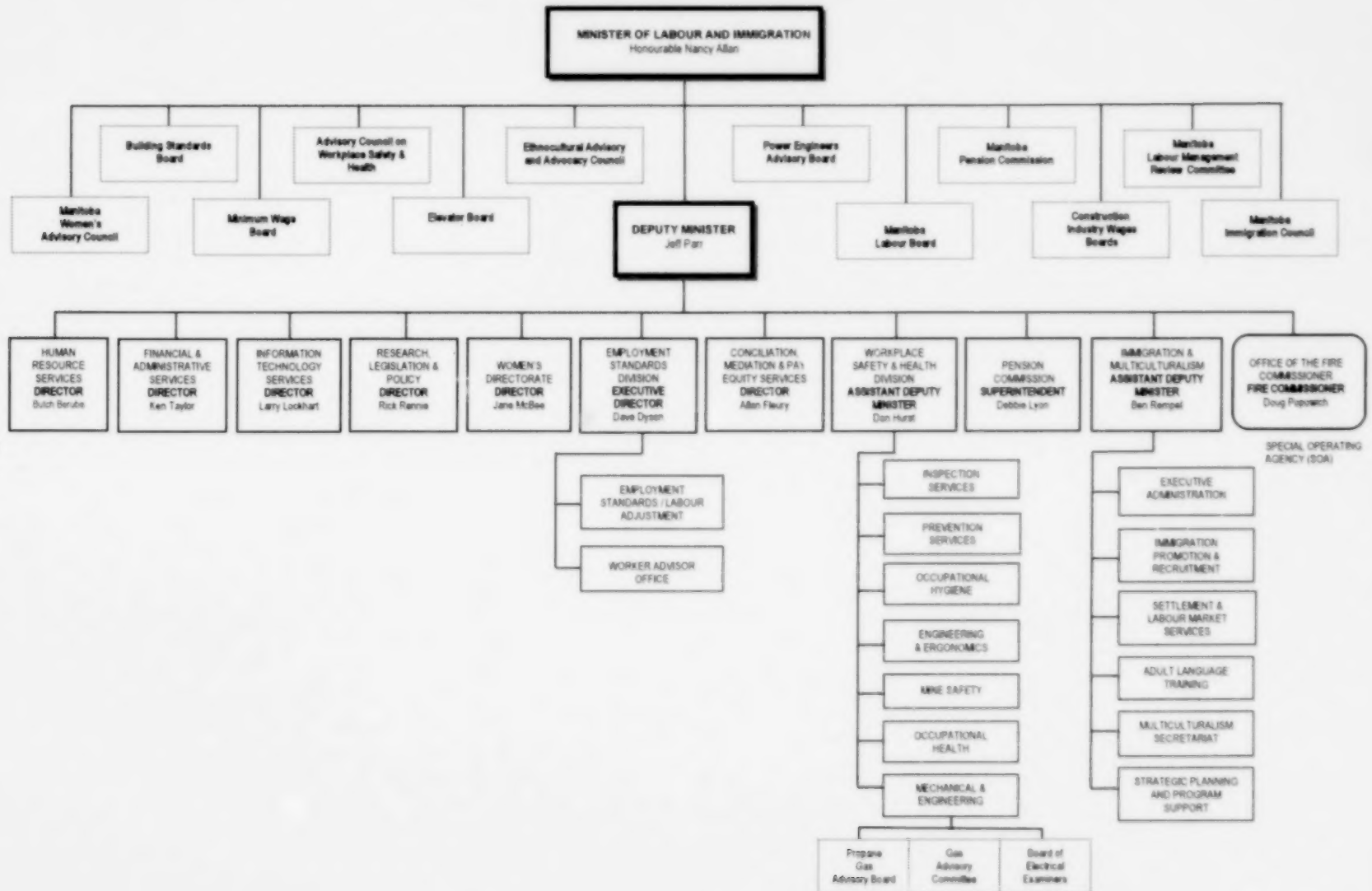
Performance Reporting

63

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act

68

MANITOBA LABOUR AND IMMIGRATION



INTRODUCTION

Report Structure

The annual report is organized in accordance with the appropriation structure that reflects the Department's authorized votes approved by the Legislative Assembly. The report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the Department's objectives and actual results. Financial performance information is provided with expenditure and revenue variance explanations and a five-year adjusted historical table of departmental expenditures and staffing.

Vision

To create diverse and vibrant communities, safe and healthy workplaces, balanced employment practices, harmonious labour/management relations, and social, economic and political equality for women, all of which contribute to the social, economic and cultural well-being of all Manitobans.

Mission

To promote appropriate standards and quality services with respect to workplace safety and health, employment relations, pension plan benefits and public safety as well as further the growth of immigration, multiculturalism, and the social, economic and political equality of women.

Guiding Principles

- Serve the Manitoba public efficiently, courteously and effectively.
- Develop and pursue preventive and public education strategies towards achieving our mission.
- Consult equally with labour, management and other client groups.
- Work with all levels of government, industry, and the community to increase immigration and facilitate the settlement and integration of newcomers.
- Work in cooperation with women and women's organizations towards improving the status of women and giving voice to their concerns.
- Assume a leadership role in promoting partnerships, innovation and change, along with our external stakeholders, including all levels of government and community groups.
- Promote responsiveness, flexibility and innovation throughout the Department.
- Empower staff and recognize that they are our most important resource.
- Pursue and implement continuous improvement strategies in services, programs and operations.
- Be accountable and responsible in the use of public funds.

Overview of 2007/08 Achievements

- Manitoba currently has its most stable labour relations climate in twenty years and its level of work stoppage activity is the second lowest in Canada.
- The number of person days lost to work stoppages in 2007 was 12 per 1,000 workers, less than half the number for 2006.
- The time-loss injury rate has declined by 25 per cent from 5.6 in 2000 to 4.2 in 2007.
- The Workplace Safety and Health Division conducted 5,880 workplace inspections and issued 5,457 improvement orders.
- Workplace Safety and Health Officers investigated 921 complaints regarding unsafe work conditions or legislative violations (12 per cent increase over 2006/07) and conducted 873 serious incident investigations (14 per cent increase over 2006/07).
- The Workplace Safety and Health Division developed a comprehensive five-year workplace injury and illness prevention plan with the Workers Compensation Board (WCB) which focuses on key areas such as young workers, new immigrants, farm safety, construction, health care and manufacturing.
- After receiving unanimous support in the Legislature, the first comprehensive legislative and regulatory amendments to *The Employment Standards Code* in more than 30 years took effect on April 30, 2007.
- *The Employment Standards Code* was further amended to:
 - provide members of the Reserve Force of the Canadian Forces job protection while participating in training or active duty in the reserves; and
 - establish the third Monday in February as a statutory holiday, "Louis Riel Day."
- Following extensive consultation, the Department introduced amendments to regulations under *The Employment Standards Code* to improve coverage for those working in agriculture.
- The Department introduced amendments to the schedules under *The Construction Industry Wages Act* (CIWA) based on the unanimous recommendations of the joint industry/labour review panel to:
 - bring regulated rates more in line with the rates actually being paid;
 - move toward integration of wage schedules province-wide; and
 - further improve the ability to attract and retain skilled workers in the construction industry.
- The Department introduced groundbreaking legislation, *The Worker Recruitment and Protection Act*, to improve the protection of vulnerable workers by regulating employment agencies, child talent agencies and foreign worker recruiters.
- As part of its proactive enforcement and outreach initiative, the Employment Standards Branch launched a targeted public education strategy to protect vulnerable workers and with the assistance of several agencies succeeded in providing employment standards information to more than 4,000 new immigrants and 10,000 high school students.
- The Worker Advisor Office partnered with the WCB to develop an information brochure outlining the services of the Worker Advisor Office to be included with WCB decision letters.
- The Office of the Fire Commissioner (OFC) established a Fire Safety Regulation under *The Fires Prevention and Emergency Response Act* to ensure consistency in the types of buildings that require inspection and the method and frequency of those inspections.
- The OFC partnered with the Department of Aboriginal and Northern Affairs to provide fire fighter training and thus enhance emergency response services in several northern communities.

- The OFC implemented improved methods and resources to address increasing arson incidents in rural Manitoba.
- The Department introduced an amendment to the Pension Benefits Regulation permitting greater flexibility in Defined Contribution pension plans.
- The Department conducted an internal review of the Status of Women operations and implemented strategies to provide for a more efficient and effective use of the human and financial resources allocated to the Manitoba Women's Advisory Council and the Women's Directorate.
- The Immigration and Multiculturalism Division (IMD) contributed to the Province's achieving its highest level of immigration in over 50 years by welcoming almost 11,000 newcomers.
- The IMD implemented the new Settlement Strategy to better assist immigrants in settling and succeeding in Manitoba.
- The Department introduced *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* which addresses barriers to qualifications recognition by ensuring that the assessment and registration processes of regulatory bodies are transparent, objective, impartial and fair.
- The Manitoba Labour Market Strategy for Immigrants coordinated the implementation of 18 cross-departmental projects and stakeholder working groups to improve labour market outcomes for immigrants.
- IMD facilitated the signing of a Memorandum of Understanding with the Government of the Philippines to streamline immigration processing and build stronger connections between Manitoba employers and workers from the Philippines.
- Under the Welcoming Communities Manitoba Initiative, the Multiculturalism Secretariat coordinated and financially supported ten anti-racism and diversity projects.
- Through the Ethnocultural Community Support Program, 83 organizations received operational and/or special project funding.

Sustainable Development

In compliance with *The Sustainable Development Act*, Manitoba Labour and Immigration is committed to ensuring that its activities conform to the principles of sustainable development.

Through internal operations and procurement practices, the Department continued to play an integral role in promoting environmental sustainability and awareness within the Department and among vendors, and continued expanding the knowledge and skills of procurement practitioners and end-users.

The Department continued to promote a culture of sustainability and strives to achieve the goals set out in the Sustainable Development Action Plan.

DEPARTMENT OF LABOUR AND IMMIGRATION SERVICE AREAS OVERVIEW

SERVICE AREAS	DIVISION/BRANCH	ACTS ADMINISTERED
Safety and Health	Workplace Safety and Health Division	The Workplace Safety and Health Act*
Fair and Equitable Treatment in the Workplace	Employment Standards Division	The Construction Industry Wages Act* The Employment Standards Code* The Employment Services Act The Remembrance Day Act* The Retail Businesses Holiday Closing Act The Department of Labour and Immigration Act
	Manitoba Pension Commission	The Pension Benefits Act
	Worker Advisor Office	The Workers Compensation Act (Section 108)
	Manitoba Women's Advisory Council	The Manitoba Women's Advisory Council Act
Public Safety	Mechanical and Engineering	The Amusements Act (Part II) The Electricians' Licence Act The Elevator Act The Gas and Oil Burner Act The Power Engineers Act The Steam and Pressure Plants Act
	Office of the Fire Commissioner	The Buildings and Mobile Homes Act The Fires Prevention and Emergency Response Act
Labour Relations	Manitoba Labour Board	The Labour Relations Act*
	Conciliation, Mediation and Pay Equity Services	The Labour Relations Act* The Firefighters and Paramedics Arbitration Act The Pay Equity Act*
Immigration and Multiculturalism	Immigration and Multiculturalism Division	The Manitoba Multiculturalism Act The Department of Labour and Immigration Act The Holocaust Memorial Day Act The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act The Manitoba Immigration Council Act

Note: *Denotes Acts on which the Manitoba Labour Board adjudicates

Labour Executive

Minister's Salary

This appropriation provides for the Minister's salary entitlement as a member of Executive Council.

1(a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	41.9	1.00	42.0	(0.1)	

Executive Support

Executive Support includes the Offices of the Minister and the Deputy Minister.

The Executive Offices provide the overall policy direction for departmental programs. The Deputy Minister is the chairperson of the Departmental Executive Committee, which includes the senior managers from each of the Department's divisions.

1(b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	656.8	10.00	666.1	(9.3)	1
Total Other Expenditures	73.4		70.0	3.4	2
Total Expenditures	730.2	10.00	736.1	(5.9)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects an employee on maternity leave partially offset by a term position hired to replace an employee on maternity leave and General Salary Increases.
2. Over-expenditure reflects scheduled replacement of workstations.

Management Services

The Management Services Division provides centralized financial, administrative and program support services. This includes developing and administering corporate financial policy, coordinating financial planning and reporting, providing centralized accounting, maintaining the Department's information management system and coordinating information technology services. The Division also leads the departmental planning process, conducts research and analysis, supports policy development, coordinates the Department's legislative initiatives, manages corporate communications and provides support services to the Department's advisory boards and committees. The Division administers the Department's responsibilities under *The Freedom of Information and Protection of Privacy Act* and works with the Amalgamated Human Resource Services to coordinate a range of human resource services.

Financial and Administrative Services

The Financial and Administrative Services Branch provides a range of financial and administrative support services to the Department.

Objectives

The objectives of the Financial and Administrative Services Branch are to:

- contribute to the successful delivery of the Department's mandate by providing effective and efficient centralized financial and administrative services to all areas of the Department;
- strengthen the comptrollership function and successfully meet management and government-wide financial reporting and control requirements by developing and implementing standardized financial policies and procedures and ensuring accuracy, consistency and completeness in all reporting;
- effectively communicate the Department's budgetary requirements by coordinating the preparation of the annual estimates submission;
- effectively manage the Department's financial resources through accurate and timely processing of expenditure and revenue transactions and preparation of cash flow projections, variance analyses and commitment summaries; and
- support program delivery by working with Corporate Initiatives in coordinating office space, fleet vehicles, telecommunications services, records management and office equipment and furnishings.

Summary of Performance

In 2007/08 the Financial and Administrative Services Branch:

- provided input into the 2008/09 Priorities and Strategies Overview and coordinated preparation of the Department's 2008/09 Estimates Submission and Estimates Supplement on a timely basis;
- finalized the Department's Comptrollership Framework which is being implemented department-wide and includes development and implementation of a risk management framework, performance measurement system, on-site reviews and random sampling of transactions for compliance;
- continued implementation of an Administrative/Finance Clustering Initiative in conjunction with the Departments of Advanced Education and Literacy and Education, Citizenship and Youth which involves the rationalization and standardization of functions and resources through mapping of respective Comptrollership Frameworks, identifying opportunities for best practices, cross-training, succession planning, back-up strategies and access to common function resources; and
- processed over 41,801 transactions involving receipt and deposit of revenue for issuance of certificates, licences and permits.

Research, Legislation and Policy

The Research, Legislation and Policy Branch provides corporate support to executive and divisional management, conducts research, analysis and other activities in support of policy and legislative development, coordinates the technical components of the Department's legislative and regulatory initiatives, and prepares policy papers on major issues. The Branch also coordinates the preparation of planning documents, briefing notes and statistical reports as well as provides research, analysis and other support services to the Department's advisory boards and committees. The Branch is also responsible for providing information on labour issues to workers, employers and the public, and for fulfilling the Department's responsibilities under *The Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (FIPPA).

Objectives

The objectives of the Research, Legislation and Policy Branch are to:

- support effective legislative, regulatory and policy development for the Department by conducting research and analysis;
- provide leadership, coordination and support for planning and reporting functions including preparation of the Department's annual Priorities and Strategies Overview, Estimates materials and Annual Report;
- ensure the legislation administered by the Department keeps pace with social and economic changes and with policy and legislative developments in Manitoba and other jurisdictions by monitoring and analyzing trends and coordinating legislative development in cooperation with other branches, legislative counsel and other agencies;
- provide sound and relevant information and advice by analyzing trends in collective bargaining, industrial relations, employment standards, workplace safety and health, and other areas;
- provide research, policy analysis and other support to advisory boards and committees including the Labour Management Review Committee (LMRC); and
- balance the right of access to public records with the right to privacy and protection of personal information by responding to applications for access under FIPPA.

Summary of Performance

In 2007/08 the Research, Legislation and Policy Branch:

- coordinated the preparation of the 2008/09 Priorities and Strategies Overview, the 2008/09 Estimates materials and the 2006/07 Annual Report;
- undertook research on statutory holidays, job protection for reservists, labour relations in the construction industry and employment standards coverage for agricultural workers to support the Manitoba Labour Management Review Committee;
- collected, developed and disseminated statistical data and other information in areas such as work stoppages, provisions of collective agreements, labour organizations, union membership, negotiated settlements and wage rates;
- provided information, analysis and options to the other divisions in the Department and the Government of Manitoba in response to significant and critical issues that emerged including proposed changes to federal immigration legislation, need for greater protection of vulnerable workers, minimum wage policy, work stoppages, statutory holidays, job protection for reservists,

employment standards coverage for agricultural workers, construction industry wages, labour market matters and Labour Cooperation Agreements;

- conducted research and analysis, and coordinated stakeholder consultations undertaken by a sub-committee of the LMRC regarding collective bargaining in the construction industry;
- responded in a timely manner to requests for information by unions, management, labour relations practitioners, the general public, the Minister, Departmental Executive, and other branches, departments and governments;
- responded to numerous requests for information from the federal government on matters relating to the International Labour Organization;
- responded to 51 applications for access to records under *FIPPA*;
- participated in meetings and discussions of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) to exchange information and share best practices regarding current and emerging labour trends with counterparts in other Canadian jurisdictions; and
- provided assistance in the development and passage of the following Acts and Regulations:
 - *The Worker Recruitment and Protection Act*
 - *The Fair Registration Practices In Regulated Professions Act*
 - *The International Labour Cooperation Agreements Implementation Act*
 - *The Employment Standards Code Amendment Act (Leave For Reservists)*
 - *The Statutory Holidays Act*
 - *The Employment Standards Regulation Amendments (Coverage For Agricultural Workers, Minimum Wage, Red Light Camera Violations)*
 - *The Manitoba Building Code Amendment*
 - *The Manitoba Plumbing Code Amendment*
 - *The Manitoba Fire Code Amendment*
 - *Construction Industry Minimum Wage Regulation*
 - *Fire Safety Inspectors Regulation*

Information Technology Services

Objectives

The Information Technology Services Branch provides a range of services to the Department including business technology, project portfolio, business analysis and strategy, planning and infrastructure management, application development and enhancements, end user tools, procurement and web development.

The objectives of the Information Technology Services Branch are to:

- provide leadership, advice and services to all areas under the mandate of the Department on matters related to the efficient and effective use of technology and information management;
- support program delivery by effectively managing all information technology resources and assets;
- provide our clients with the best resources, support services and automated technology in the most timely, cost efficient and effective manner;
- ensure the proper custodianship of data and information within the care of the Department; and

- work with program areas and other departments to foster the development of a department and government-wide vision and strategies for future technology use.

Summary of Performance

In 2007/08 the Information Technology Services Branch:

- undertook a number of application development projects at the request of departmental areas, including the Manitoba Labour Board, the Pension Commission, the Mechanical and Engineering Branch and the Office of the Fire Commissioner;
- performed application program fixes, enhancements and tests to existing computer code;
- provided training to the technology community both inside and outside of Government;
- maintained all systems in operational status during working hours and provided coverage for those systems on a 7-day, 24-hour basis, including on-call provisions;
- assisted with the development and implementation of the corporate initiatives of Government, including the Desktop Management program and the ICT Restructuring Initiative;
- developed the 2008/09 and multi-year information technology plans;
- increased the accessibility of departmental program information through web development;
- continued the creation of a Department-based mid-range computing environment with advanced storage and backup capabilities; and
- continued to work on the consolidation of small, stand-alone applications within the program areas.

2(a) Management Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,047.1	16.25	1,065.8	(18.7)	1
Total Other Expenditures	304.1		299.1	5.0	
Total Expenditures	1,351.2	16.25	1,364.9	(13.7)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included an employee on maternity leave and leave without pay, net staff turnover costs, secondment of an employee to Competitiveness, Training and Trade and savings due to the voluntary reduced work week program. These under-expenditures were partially offset by hiring a term employee to replace an employee on maternity leave and leave without pay, hiring of summer students and General Salary Increases.

Human Resource Services

Human Resource Services provides the Department of Labour and Immigration with a comprehensive range of human resource services. The Branch also plays a major role in promoting the government's employment equity and renewal initiatives within the Department.

Objective

The objective of Human Resource Services is to optimize the human resource capacity in the Department by effectively coordinating recruitment and classification activities, advising and training managers on human resource and employee relations matters, advising employees on pay and benefit matters, coordinating and delivering staff development opportunities and ensuring workplace conflicts are dealt with effectively.

Summary of Performance

In 2007/08 Human Resource Services accomplished the following for the Department of Labour and Immigration:

- completed 30 employment competitions;
- completed 16 job classifications;
- dealt with three grievances;
- processed 14 retirements through Pay and Benefits;
- provided 30 employees with orientation through Pay and Benefits;
- processed 12 WCB claims through Pay and Benefits;
- facilitated the attendance of 17 employees at Employment Equity/Aboriginal Awareness sessions;
- facilitated the hiring of seven Aboriginal and seven Visible Minority employees; and
- provided various forms of support to the Department's efforts to meet its Employment Equity targets.

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Conciliation, Mediation and Pay Equity Services provides conciliation, grievance mediation and preventive mediation services to organized labour and management to promote and maintain harmonious industrial relations in Manitoba.

Objectives

The objectives of Conciliation, Mediation and Pay Equity Services are to:

- minimize lost time, lost production and the disruption of services due to strikes and lock-outs in the private and public sector by resolving impasses in collective bargaining negotiations;
- avoid the need for arbitration proceedings by assisting parties to achieve settlement of grievances;
- foster a sound problem-solving relationship between organized labour and management and assist parties to resolve issues of mutual concern; and
- increase understanding of the services available through the provision of information sessions and workshops to organized labour and management.

Summary of Performance

In 2007/08 Conciliation, Mediation and Pay Equity Services:

- assisted in 108 conciliation assignments under *The Labour Relations Act* and settled 94 per cent of the completed cases without a work stoppage;
- contributed to a 50 per cent reduction in the number of person-days lost to work stoppages compared to the previous year;
- provided preventive mediation services to five labour-management client groups to resolve issues of concern to both parties;
- assisted with 353 joint grievance mediation applications, and settled 98 per cent of the 202 grievances mediated during the year;
- achieved settlement of 85 per cent of the 41 expedited grievance files disposed of during the year;
- provided Relation Building Objective workshops to two bargaining units; and
- participated in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, Association of Labour Relations Agencies and Lancaster House conferences to share information and best practices.

Table 1

Statistics Relating to Conciliation Services – Collective Bargaining

April 1, 2007 - March 31, 2008

Assignments in process during reporting year

Assignments carried over from 2006/07	59
Contract Renewal Assignments received in 2007/08	
Traditional Bargaining	37
Interest Based Negotiations	0
First Collective Agreement Assignments received in 2007/08	12
Total	108

Assignments disposed of during reporting year	
Settled in conciliation without work stoppage	52
Settled following work stoppage	3
First Collective Agreements imposed by Manitoba Labour Board	2
Total	57
Assignments still active at end of reporting year	56
Percentage of assignments finalized without stoppages	94%

Table 2
Statistics Relating to Mediation Services - Grievances
April 1, 2007 - March 31, 2008

Under Section 129(1) (Joint Application)	
Cases carried forward	117
Cases assigned	236
Total	353
Settled	197
Not settled	5
Awaiting mediation	151
Percentage of settlements achieved	98%
Under Section 130(8) (Expedited Application)	
Cases carried forward	9
Cases assigned	42
Total	51
Settled	35
Not settled	6
Awaiting mediation	10
Percentage of settlements achieved	85%

2(c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	546.4	7.00	550.6	(4.2)	
Total Other Expenditures	116.1		126.1	(10.0)	1
Total Expenditures	662.5	7.00	676.7	(14.2)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects decreased travel costs of Conciliation Officers and delay of renovation costs of a meeting room for clients partially offset by more third party conciliation and mediation meetings than expected and scheduled replacement of a workstation.

Pension Commission

The mandate of the Pension Commission is to safeguard employees' rights to benefits promised under employment pension plans as provided under pension benefits legislation.

Objectives

The objectives of the Pension Commission are to:

- administer and enforce provisions of *The Pension Benefits Act* and regulations which set minimum standards for pension benefits, the funding of pension benefits, and the investing of plan assets; and
- promote the establishment, extension and improvement of private pension plans in the province.

Summary of Performance

In 2007/08 the Pension Commission:

- processed 1,261 requests for statements of satisfaction concerning one-time transfers;
- issued over 500 pieces of correspondence related to compliance;
- reviewed 112 pension plan amendments and 75 Locked-in Retirement Account/Life Income Fund/Locked-in Retirement Income Fund contracts for compliance;
- reviewed nine plan registrations, nine full plan windups and seven partial plan windups;
- reviewed for compliance 375 Annual Information Returns which detail contributions and membership changes under a pension plan over its fiscal year;
- reviewed for compliance 51 actuarial valuation reports, which detail the funded and solvency position of a defined benefit pension plan and the contribution requirements over the next 3 years;
- conducted five Pension Administration Reviews to assess whether the administrative systems and practices of pension plans were sufficient to produce legislative compliance, and monitored progress on the issues identified in the Reviews' reports;
- responded to approximately 5,000 telephone queries relating to pension legislation;
- implemented four regulatory amendments under *The Pension Benefits Act*; and
- participated through the Superintendent of Pensions in the activities of the Canada Association of Pension Supervisory Authorities, a national association of pension supervisory authorities whose mission is to facilitate an efficient and effective pension regulatory system in Canada.

2(d) Pension Commission

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	353.4	5.00	364.3 (10.9)	1
Total Other Expenditures	196.3		117.1 79.2	2
Total Expenditures	549.7	5.00	481.4 68.3	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by vacation payout for an employee who resigned and increased Pension Commission member per diems related to the hearing of an appeal of an order of the superintendent.
2. Over-expenditure reflects actuary fees, legal fees, court reporter transcription services and travel costs of Pension Commission members related to the hearing of an appeal of an order of the superintendent partially offset by a delay in public information sessions for the implementation of regulations under The Pension Benefits Act.

The Manitoba Labour Board

The Manitoba Labour Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under *The Labour Relations Act* and any other Act. *The Labour Relations Act* applies to employees, employers, unions and employers' organizations within Manitoba. The Act encompasses labour relations matters including allegations of unfair labour practice and infringement of rights, certification and bargaining rights, successor rights, collective bargaining and collective agreements, lockouts and strikes, mediation, conciliation boards and industrial inquiry commissions, grievance arbitration, and disclosure of financial information by unions. The Board also deals with complaints referred to it by the Employment Standards Division pursuant to *The Employment Standards Code*. Issues referred to the Board pertain to wages, statutory holiday pay, vacation wages and wages in lieu of notice, including disputes arising under *The Construction Industry Wages Act* and *The Remembrance Day Act*. The Board is also the adjudicative body for certain disputes pursuant to *The Workplace Safety and Health Act*, *The Essential Services Act*, *The Pay Equity Act*, *The Public Schools Act*, *The Victims Bill of Rights Act*, *The Elections Act* and *The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act*. The Board also provides an avenue for mediation to assist in the resolution of disputes.

During the reporting period, the Board was composed of a full time Chairperson, one full time Vice-Chairperson, five part time Vice-Chairpersons, and 28 Board members representing equal representation of employees and employers.

Objectives

The objectives of the Manitoba Labour Board are to:

- further harmonious relations between employers and employees by encouraging the practice and procedure of collective bargaining between employers and unions as the freely designated representatives of employees;
- resolve labour issues in a fair and reasonable manner that is acceptable to both the labour and management community, including the expeditious issuance of appropriate orders which respect the majority wishes of employees;
- assist parties in resolving disputes without the need of the formal adjudicative process; and
- provide information to parties and the general public pertaining to their dealings with the Board or about the Board's operations.

Summary of Performance

In 2007/08 the Manitoba Labour Board:

- received 497 applications and carried forward 168 files under the following Acts:

<i>The Workplace Safety and Health Act</i>	10
<i>The Employment Standards Code</i>	106
<i>The Labour Relations Act</i>	<u>381</u>
Total filed in reporting year *	497
Cases carried forward (2006/07)	<u>168</u>
Total	665

- * Total applications filed reflects a 33 per cent decrease from the previous year's actual of 816 attributable to an amendment to *The Employment Standards Code* which came into effect April 30, 2007 transferring the responsibility for processing hours of work variance applications from the Board to the Employment Standards Division.

- disposed of/closed 452, or 68 per cent of 665 cases;
- scheduled 193 applications for hearing;
- issued 26 Substantive Orders and eight Written Reasons for Decision;
- distributed the update for the "Index of Written Reasons for Decision" to subscribers;
- conducted 24 votes;
- continued to partner with the Department's Information and Technology Services Branch to develop a comprehensive automated case management system scheduled for implementation in 2008;
- improved efficiency in program delivery to clients through relocation to 175 Hargrave Street, Winnipeg with enhancements including sound systems and internet access in hearing rooms, ergonomic furnishings, additional meeting rooms and improved security measures;
- conducted or participated in various training and development opportunities for Board members and staff including a two-day seminar on Board procedures, practice and significant decisions, and attendance of senior staff at the Annual Conference of Labour Board Chairs and Administrators;
- posted on the Board's website the "Guide to The Labour Relations Act" which explains in a question-answer format the various provisions of the Act and the role of the Board, and further expanded the website by posting written reasons and substantive orders issued by the Board;
- implemented an enhanced telephone conference system; and
- promoted sustainable development through various activities including recycling, paper management, use of environmentally preferable products and duplex copying.

Further statistics and summaries of significant decisions are available in the separate annual report issued by the Manitoba Labour Board.

2(e) Manitoba Labour Board

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.	
Total Salaries	1,189.3	16.50	1,303.5	(114.2)	1
Total Other Expenditures	557.7		522.7	35.0	2
Total Expenditures	1,747.0	16.50	1,826.2	(79.2)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, Board member per diems, maintaining a staff vacancy and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by vacation payouts on resignation of two employees and General Salary Increases.
2. Over-expenditure reflects one-time costs related to the relocation to new premises, increased real estate rentals, increased travel costs of Board members and officers due to hearings being held in Brandon, scheduled replacement of laser printers, use of temporary employment services and increased computer related charges. These over-expenditures were partially offset by implementation of expenditure management strategies, which resulted in reductions in legal fees due to fewer appeals, mailing costs due to new system, equipment rentals, computer hardware purchases, operating supplies and telephone charges.

Workplace Safety and Health

The Workplace Safety and Health Division administers seven acts and associated regulations dealing with the health and safety of workers, protection of the public from mechanical, electrical and fuel-burning equipment, and the licensing of tradespersons. It also provides technical and administrative support to the Minister's Advisory Council on Workplace Safety and Health. The Division emphasizes a preventive focus to control workplace and public hazards through education and training, combined with administration and enforcement of relevant acts and regulations.

The Division achieves its objectives through the work of:

- Inspection Services
- Mine Safety
- Occupational Health
- Occupational Engineering and Ergonomics
- Occupational Hygiene
- Prevention Services
- Mechanical and Engineering

Office of the Assistant Deputy Minister

The Office of the Assistant Deputy Minister is made up of the Assistant Deputy Minister, Legal Liaison, Youth Initiative Coordinator, Farm Safety Coordinator and Executive Assistant.

Objectives

The objectives of the Office of the Assistant Deputy Minister are to:

- fulfil the duties of the Director of the Workplace Safety and Health Division as outlined in *The Workplace Safety and Health Act*;
- ensure that the acts and regulations under its responsibility are properly administered and keep pace with changes in Manitoba workplaces;
- improve workplace safety and health and reduce the time-loss injury rate by developing and implementing effective prevention and enforcement strategies; and
- ensure successful and efficient program delivery through effective planning, budgeting and financial management and overall management of the Division's branches and 24-hour, 7-day emergency response system.

Summary of Performance

In 2007/08 the Office of the Assistant Deputy Minister:

- coordinated the development and implementation of prevention and enforcement activities that contributed to a 25 per cent reduction in the time-loss injury rate since 2000.
- continued implementing the long-term plan to improve safety and health in Manitoba workplaces as outlined by the government's response to the 2002 Report of the Workplace Safety and Health Review Committee, which includes new program and policy initiatives, initiation of a review of the *Operation of Mines Regulation*, and commencement of a mandatory review of *The Workplace Safety and Health Act*;
- acted on the recommendations contained in the Report of the Auditor General of Manitoba to strengthen the Division's performance and support sustainable improvements in workplace safety and

health outcomes in Manitoba. The activities included: measuring and reporting on program effectiveness, training staff on policy and procedures to address enforcement issues, distributing an annual schedule of educational sessions to workplace safety and health committees in the province as well as making this information available to all stakeholders through the Division's web site;

- developed a new five-year joint workplace injury and illness prevention plan with the WCB aimed at significantly reducing the number of time-loss injuries and fatalities to be implemented in April 2008;
- continued working with the WCB on awareness and education initiatives to strengthen the culture of safety and health in Manitoba including the provincial workplace safety and health public awareness campaign commenced in June 2003 built around the SAFE methodology (Spot the hazard, Assess the risk, Find a safer way, Everyday), and featuring television and print advertisements;
- continued to address young worker safety and health issues at the secondary and post-secondary level and in youth training facilities by developing and delivering youth-targeted programming;
- continued to address farm safety issues through the delivery of education to agricultural producer organizations; and
- continued collaboration with governmental and non-governmental organizations in the development, promotion and delivery of programs and activities to influence safer farming practices.

Inspection Services

The Inspection Services Branch ensures compliance with workplace safety and health legislation and promotes safety and health in Manitoba workplaces (other than mines) through inspections, investigations of serious incidents, discriminatory action and right to refuse incidents, and improvement orders.

Objectives

The objectives of the Inspection Services Branch are to:

- ensure that workplace hazards are identified and corrective action is taken;
- promote the internal responsibility system whereby employers and workers undertake their individual and shared responsibility for preventing occupational illness and injury; and
- promote the highest practical standards of safety and health for workers by encouraging safe and healthy practices.

Mine Safety

The Mine Safety Branch ensures compliance with workplace safety and health legislation and promotes safety and health in Manitoba mines through inspections, serious incident investigations, improvement orders, examination of engineering designs and construction plans, and provision of operational approvals for diesel equipment, hoisting apparatus and explosives.

Objectives

The objectives of the Mine Safety Branch are to:

- ensure that workplace hazards are identified and corrective action is taken;
- promote the internal responsibility system whereby employers and workers undertake their individual and shared responsibility for preventing occupational illness and injury;

- ensure engineering designs and construction plans meet safety specifications; and
- promote the highest practical standards of safety and health for workers by encouraging safe and healthy practices.

Summary of Performance

Table 1
Performance Indicators, Inspection Services and Mine Safety
April 1, 2007 to March 31, 2008

	Inspection Services	Mine Safety	Total
Inspections conducted	5,531	349	5,880
Orders written	4,982	475	5,457
Complaints investigated	899	22	921
Serious incident investigations	829	44	873
Designs and plans assessed	N/A	96	96
Operational approvals	N/A	141	141

Note:

The Office of the Assistant Deputy Minister and the Prevention Services Branch are included in the salaries and expenditures of Inspection Services 2(f).

2(f) Inspection Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	4,031.8	61.50	4,183.5	(151.7)	1
Total Other Expenditures	1,524.3		1,502.7	21.6	2
Total Expenditures	5,556.1	61.50	5,686.2	(130.1)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, delayed hiring of four newly established Workplace Safety and Health Officer positions due to the passing of the Appropriation Act in October, 2007, an employee on educational leave, per diems for the Advisory Council on Workplace Safety and Health less than expected and remoteness allowance. These under-expenditures were partially offset by net severance and vacation payouts for three employees who retired, General Salary Increases related to special adjustments for Industrial Hygienists, hiring of summer students and casual employees, an employee seconded from the Workers Compensation Board, reclassification of two positions, workers compensation claims, merit increases and acting status payouts.
2. Over-expenditure reflects scheduled replacement of computer workstations for staff, testing and inspection equipment purchases, increased travel costs related to Workplace Safety and Health Officers, computer equipment purchases, furniture purchases and renovations for training room, increased telephone charges, computer related charges, office supplies and legal, consulting and travel costs related to the Hudson Bay Mining and Smelting Inquest. These over-expenditures were partially offset by communication costs for production of bulletins, guides and codes and costs of travel and training for community outreach to promote prevention activities, reduced legal fees for

appeals, fewer incident investigations than expected and reduced travel costs related to the Advisory Council on Workplace Safety and Health.

2(h) Mine Safety

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	680.4	10.20	731.4	(51.0) 1
Total Other Expenditures	190.6		198.3	(7.7)
Total Expenditures	871.0	10.20	929.7	(58.7)

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included maintaining a staff vacancy and net staff turnover costs partially offset by net severance and vacation payouts for an employee who retired, an employee hired under the Career Gateway Program and General Salary Increases.

Occupational Health

Objectives

The objectives of Occupational Health Branch are to:

- promote health in Manitoba workplaces by:
 - assisting Division staff in the investigation of health concerns affecting workers and employers, and recommending preventive or corrective action;
 - developing and reviewing policies, procedures and regulations relating to prevention and encouraging Manitoba workplaces to adopt preventive practices;
 - consulting with health professionals, representatives, workers, and employers on occupational health issues; and
- enhance awareness of occupational health concerns and preventive strategies both within the workplace and community-at-large.

Summary of Performance

In 2007/08 the Occupational Health Branch:

- consulted on workplace risk assessment and management issues pertaining to injuries, occupational disease and fatalities;
- conducted occupational-related health surveillance on such matters as blood lead and heavy metal levels, hearing conservation and pesticides, and initiated a consultation with stakeholders regarding screening procedures for exposure to fibrogenic dust; and
- participated in the development and review of policies and procedures relating to prevention practices which maintain workers' health.

2(g) Occupational Health

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	301.2	3.00	301.9 (0.7)	
Total Other Expenditures	24.5		28.4 (3.9)	1
Total Expenditures	325.7	3.00	330.3 (4.6)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of expenditure management strategies, which resulted in reductions in travel costs, telephone charges, physical asset purchases and publication purchases.

Occupational Engineering and Ergonomics

Objectives

The objectives of the Occupational Engineering and Ergonomics Branch are to:

- ensure that workplace hazards related to safety engineering and ergonomic risks are identified and corrective action is taken in compliance with the legislation; and
- support improved work environments by consulting with safety and health professionals, workers and employers on safety engineering and ergonomic issues.

Summary of Performance

In 2007/08 the Occupational Engineering and Ergonomics Branch:

- provided consultative safety engineering and ergonomic assistance to clients and internal staff;
- conducted workplace investigations and prepared specialized reports on hazards and risk control strategies;
- conducted pre-development review of new projects, installations and processes;
- prepared and delivered specialized technical training programs to workers and employers; and
- continued to educate stakeholders regarding new legislative requirements.

Occupational Hygiene

Objectives

The objectives of the Occupational Hygiene Branch are to:

- ensure that workplace hazards related to chemical, biological and physical agents are identified and corrective action is taken in compliance with the legislation; and
- support the development of safe and healthy work programs and practices by consulting with safety and health professionals, workers, and employers on occupational hygiene issues.

Summary of Performance

In 2007/08 the Occupational Hygiene Branch:

- provided consultative occupational hygiene assistance to clients and internal staff;
- conducted workplace investigations and prepared specialized reports on occupational health hazards and risk control strategies;
- enforced safe work practices; and
- prepared and delivered specialized technical training programs to workers and employers.

Prevention Services

The Prevention Services Branch works to prevent injuries and illnesses in Manitoba workplaces by promoting awareness of and compliance with the requirement for effective safety and health management systems, and working with priority sectors to control workplace hazards through education, training and enforcement activities.

Objectives

The objectives of the Prevention Services Branch are to:

- promote occupational safety and health in workplaces through public awareness, education, training, and the development of preventive partnerships;
- work with priority sectors to establish and maintain effective safety and health management systems to prevent injuries and illnesses; and
- promote the establishment and maintenance of effective safety and health committees and safety and health programs in workplaces.

Summary of Performance

In 2007/08 the Prevention Services Branch:

- continued joint planning with the Workers Compensation Board to encourage the growth of a strong network of prevention organizations and promote the occupational health and well-being of workers, including participation in implementing the ongoing workplace safety and health public awareness campaign built around the SAFE methodology;
- continued to focus on employers in priority sectors experiencing high time-loss injury rates such as healthcare, retail and wholesale trade, manufacturing, construction, agriculture and schools;
- provided a variety of informational materials such as newsletters, bulletins, guidelines, website material and audiovisual materials to assist in safety and health training and communication;
- initiated the redevelopment of the Division's website which provides access to relevant Acts, regulations, Codes of Practice and other informational material;
- developed new publications and continued to work on the revision of existing guidelines and bulletins regarding the new workplace safety and health regulations that took effect on February 1, 2007;
- delivered 27 presentations on the new regulatory requirements to stakeholder groups;

- continued to track the development and implementation of workplace safety and health programs across government departments;
- enhanced existing training programs to better meet clients' needs and provided numerous safety and health training programs throughout Manitoba;
- provided consultation service to industry clients to assist with the effective, ongoing function of existing safety and health committees and encourage the formation of new committees; and
- provided education, training, and assistance with application maintenance of the Labour Information Network (LINK), which tracks investigations, inspections, safety and health committee minutes, and the registration/certification process of the Mechanical and Engineering Branch.

Table 2
Performance Indicators, Prevention Services Branch
April 1, 2007 to March 31, 2008

Effectiveness Measures

Number of (verbal and on-site) safety and health committee interventions/training	94
Number of training courses	189
Number of training course participants	3,184

Mechanical and Engineering

The Mechanical and Engineering Branch works to ensure that Manitobans are not exposed to hazards relating to mechanical, electrical, fuel-burning and pressure-retaining equipment.

Objectives

The objectives of the Mechanical and Engineering Branch are to:

- increase the safety of mechanical, electrical, fuel-burning and pressure-retaining equipment regulated under legislation administered by the Branch;
- ensure tradespersons operating in regulated fields are fully qualified by holding examinations and issuing licences or certificates of competency for gas and oil fitters, electricians, pressure welders and power engineers;
- promote public safety by reviewing and approving engineering designs to ensure they conform to appropriate codes prior to production; and
- increase safety awareness throughout the province.

Summary of Performance

In 2007/08 the Mechanical and Engineering Branch:

- examined and registered 1,034 engineering designs to ensure conformity with the appropriate codes;
- registered 28 Manufacturers' Affidavits for certified pressure equipment entering the province;
- registered 41 new welding procedures for pressure equipment and pressure piping;
- audited 50 companies for Quality Control Certificate validations;

- conducted inspections of amusement rides, electrical equipment and installations, elevators, gas and oil burners, and steam and pressure plants and issued compliance orders where appropriate; and
- examined and issued licences to tradespersons under *The Power Engineers Act*, *The Electricians' Licence Act*, and *The Gas and Oil Burner Act*.

Table 3

Performance Indicators, Mechanical and Engineering Branch

April 1, 2007 to March 31, 2008

Inspections

Amusement Rides		
Inspections		393
Orders written		26
Electrical		
Special Acceptance inspections		867
Spot checks inspections		218
Elevators		
Inspections		2,214
Orders written		95
Plans approved		138
Gas and Oil Burners		
Inspections		906
Incident investigations		13
Plans examined		75
Special Acceptance inspections		135
Permits issued		23,752
Steam and Pressure Plants		
Inspections		6,481
Orders written		1,021

Tradespersons Examinations and Licencing	Examinations	Licenses/Renewals Issued
Power Engineers	990	3,279
Electricians	96	598
Gas and Oil Burner Technicians	139	194
Welders	892	794

2(b) Mechanical and Engineering

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	\$ (000s)	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	2,083.9	33.00	2,010.0	73.9	1
Total Other Expenditures	669.0		571.5	97.5	2
Total Expenditures	2,752.9	33.00	2,581.5	171.4	

Explanation Number:

1. *Over-expenditure reflects net severance and vacation payouts for three employees who retired, hiring summer students, reclassification of three employees and General Salary Increases partially offset by net staff turnover costs.*
2. *Over-expenditure reflects enhancements and maintenance charges for the boiler and elevator software, increased operating supplies and equipment purchases for inspectors and the welder testing centre, purchase of welder testing software and boiler pressure vessel design software, purchase of American Society of Mechanical Engineers code books and other related costs, a provision for bad debts, scheduled replacement of computer workstations, increased office supplies and the Alberta Boilers Safety Association Interprovincial Exam Budget. These over-expenditures were partially offset by implementation of expenditure management strategies which resulted in decreased travel costs of inspectors, reduced printing costs and mail out costs of labels and certificates and reduced computer related charges.*

Advisory Council on Workplace Safety and Health

Under the authority of *The Workplace Safety and Health Act*, the Advisory Council on Workplace Safety and Health (Advisory Council) reports directly to the Minister of Labour and Immigration concerning general workplace safety and health issues, protection of workers in specific situations, and appointment of consultants and advisors. The Advisory Council reviews *The Workplace Safety and Health Act* and its administration at least once every five years or when requested to do so by the Minister, and advises on any other matter concerning workplace safety and health at the Minister's request.

The Lieutenant Governor in Council appoints council members, with equal representation from workers, employers, and technical/professional organizations. The Workplace Safety and Health Division provides technical, administrative and financial support to the Advisory Council. Members receive remuneration in the form of an honorarium and payment for out-of-pocket expenses.

Where appropriate, the Advisory Council establishes committees to advise the Council on specific matters dealing with workplace safety and health.

In 2007/08, following expiration of terms for all past members, government sought nominations for appointment from all Manitoba groups representative of council membership: labour, employer, and technical/professional organizations. In October, 2007, the Minister announced the appointment and re-appointment of members and a chairperson to the Advisory Council.

In 2007/08 the Advisory Council on Workplace Safety and Health:

- initiated a review of *The Workplace Safety and Health Act* and its administration as mandated by Section 16(3) of the Act, which included requests for written submissions from stakeholders by March 2008.

Employment Standards

The Employment Standards Division is composed of the Employment Standards Branch (which includes the Labour Adjustment Unit) and the Worker Advisor Office. The Division provides a comprehensive program of client-initiated services, proactive services, labour adjustment services, as well as advocacy services in the case of the Worker Advisor Office.

Employment Standards

Objectives

The objectives of the Employment Standards Branch are to:

- achieve socially desirable terms and conditions of employment for the Manitoba workforce through the establishment of minimum standards and conditions of employment;
- increase compliance with the legislation in an equitable, effective and efficient manner;
- promote harmonious employment relationships through the dissemination of information and public education programs and the facilitation of dispute resolution between the parties;
- ensure workers receive the legislated benefits to which they are entitled;
- assist employers and workers in finding solutions to actual or potential workforce adjustment problems arising from business closures or threatened layoffs due to economic, technological or industrial change; and
- assist workforce adjustment committees in developing re-training and re-employment strategies to help workers whose jobs may disappear or change.

Summary of Performance

In 2007/08 the Employment Standards Branch:

- received 2,610 claims and recovered \$1.1 million in wages;
- finalized 1,029 claims (40 per cent of total) using the Quick Resolution process in an average of 27 days thus avoiding the need for time-consuming field investigation;
- conducted field investigations of 1,581 claims, facilitating a voluntary resolution in approximately 80 per cent of cases and issuing formal orders for the remaining 20 per cent;
- facilitated resolution of 25 out of the 26 cases that undertook the Alternative Dispute Resolution process, thus reducing the number of appeals to the Manitoba Labour Board for resolution;
- implemented major amendments to *The Employment Standards Code* including legislative provisions creating Reservist Leave and Louis Riel Day as well as regulatory changes regarding coverage of workers employed in agriculture;
- launched a targeted public education strategy to protect vulnerable workers through partnerships with education and skill providers for youth and newcomers to the province such as Entry Program, Safe Workers of Tomorrow, Employment Projects of Winnipeg, Success Skills Centre, and Employment Solutions for Immigrant Youth;

- identified 189 employers for potential non-compliance and used proactive enforcement strategies to advance labour standards rights and obligations in the workplace and to increase compliance with the legislation;
- participated in a process with other branches to protect the rights of apprentices and ensure their safety, health and well being through the enforcement of compulsory trade ratios;
- processed 3,144 Child Employment Permit applications and developed a more streamlined and accountable system for processing applications for industries with standardized job tasks that regularly employ children;
- responded to group layoff and adjustment situations within five days of notification to the Labour Adjustment Unit which allowed opportunities to explore alternate avenues to mitigate the effects of the layoff prior to public knowledge;
- dealt with approximately 50,000 telephone calls and 5,000 walk-ins, providing 24-hour, 7-day response to the most common questions; and
- recorded 294,000 unique visits to the employment standards website representing more than a six-fold increase over 2006/07 visits with visitors accessing more than 13 million website pages.

Performance Indicators, Client-Initiated Services

April 1, 2007 to March 31, 2008

Claim Resolution Category	Percentage Finalized
Early Resolution Level	40
Field Investigation Level	57
Alternate Dispute Resolution Level	1
Manitoba Labour Board Level	2
Judgement and Collections Level	1

2(l) Employment Standards

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	2,242.8	40.80	2,585.2	1
Total Other Expenditures	742.5		574.8	2
Total Expenditures	2,985.3	40.80	3,160.0	(174.7)

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies to offset operating over-expenditures, which included delayed hiring of two newly established Common Intake Officers due to passing of the Appropriation Act in October, 2007, net staff turnover costs, recovery from Competitiveness, Training and Trade - Apprenticeship Branch for enforcement services, employees granted leave without pay, an employee on maternity leave, secondment of an employee from the Worker Advisor Office as a management trainee, reduced hours for an employee and savings due to the voluntary reduced work week program. These under-expenditures were partially offset by hiring a term employee to replace an employee on leave without pay, vacation payouts and General Salary Increases.
2. Over-expenditure reflects travel, legal, printing, advertising, rentals, internal production and supplies costs, web design costs and mail out costs related to public education and proactive enforcement of new legislation, regulations and wage schedules related to The Employment Standards Code and

The Construction Industry Wages Act, enhancements to the Claims Tracking System, first phase of planned renovations to the client intake areas, scheduled replacement of computer workstations, computer hardware purchases and other equipment purchases. These over-expenditures are partially offset by implementation of expenditure management strategies, which included reduced legal fees due to fewer appeals and rationalization of telephone charges including the delay of telephone answering service charges.

Worker Advisor Office

The Worker Advisor Office, established under Section 108 of *The Workers Compensation Act*, is independent of the Workers Compensation Board (WCB) and provides professional and timely service to workers and their dependants who require assistance with their workers compensation claims.

Objectives

The objectives of the Worker Advisor Office are to:

- advise workers and their dependants on the interpretation and administration of *The Workers Compensation Act*, regulations and policies, and the effect and meaning of decisions made under the Act and policies;
- advise, assist and where appropriate represent injured workers and their dependents who have cause to disagree with decisions of the WCB relating to their entitlement to benefits and services;
- resolve claimant issues through a timely, cost-efficient, informal and non-adversarial process where possible and through formal review and appeal processes where necessary;
- represent workers and dependants with their appeal of WCB decisions, directly to the Board and/or at an oral hearing before the Appeal Commission; and
- educate workers, including those whose first language is not English, about their rights and obligations within the Workers Compensation system.

Summary of Performance

In 2007/08 Worker Advisor Office:

- provided services to over 1,017 individuals;
- concluded 64 per cent of inquiries by providing advice only;
- opened and reviewed 363 claims of which 137 (38 per cent) were closed as there was no basis for appeal and seven (2 per cent) were closed as the claimant chose not to proceed; and
- resolved 219 claims (60 per cent of total claims) through the WCB appeal system, 22 per cent were resolved at the case management level, 48 per cent at the Review Office level, and 29 per cent at the Appeal Commission level.

2(j) Worker Advisor Office

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	\$ (000s)	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	707.5	11.00	732.3	(24.8)	1
Total Other Expenditures	125.2		142.9	(17.7)	2
Total Expenditures	832.7	11.00	875.2	(42.5)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs and secondment of an employee to the Employment Standards Branch as a management trainee partially offset by net severance and vacation payouts for an employee who retired, merit increases and General Salary Increases.*
2. *Under-expenditure reflects implementation of expenditure management strategies, which resulted in the rationalization of travel costs, computer related charges, telephone charges, computer hardware purchases and fleet vehicle costs partially offset by scheduled replacement of a computer workstation.*

Manitoba Women's Advisory Council

The purpose of the Manitoba Women's Advisory Council is to advance the goal of equal participation of women in society and to promote changes in social, legal and economic structures to that end.

Objectives

The objectives of the Manitoba Women's Advisory Council are to:

- provide expert and timely advice to the minister on matters relating to the status of women referred to it by the minister for consideration and on issues undertaken by the Council on its own initiative;
- recommend to the minister policies, projects, or activities to raise awareness of women's issues and to promote women's equality;
- promote the equal participation of women in society by partnering with community organizations, collaborating with local, provincial and national equality-seeking organizations, and disseminating information; and
- advance the status of women by promoting a wider use of gender-diversity analysis in policy and program development.

Summary of Performance

In 2007/08 the Manitoba Women's Advisory Council:

- held five community information sessions on topics including domestic violence, human trafficking, disaster planning, breast cancer, employment standards, and gender-based budgeting;
- sought suggestions from the general public on future topics for community information sessions;
- attended the annual meeting of the Coalition of Provincial and Territorial Advisory Councils on the Status of Women;
- organized the "Take Back the Night" event in Winnipeg in collaboration with community organizations;
- hosted a roundtable discussion with women's organizations to share information on new initiatives in Manitoba;
- created and distributed over 1,000 *Inspiring Women* posters to high schools, post-secondary institutions and women's organizations to celebrate Manitoba's accomplishment of having the highest percentage of female Members of the Legislative Assembly in Canada;
- developed and distributed the *Inspiring Women* companion document to over 500 women's organizations to highlight the contributions made by several Manitoba women to their communities and to encourage other women to find the leadership potential within them;
- organized the Government's reception in honour of International Women's Day which focused on Manitoba women who have been motivated to make a difference in their communities;
- participated in an internal review of the operation of the Manitoba Women's Advisory Council and the Women's Directorate and provided recommendations for a more efficient and effective use of the human and financial resources allocated to these entities;
- compiled and distributed the bi-monthly events calendar and information sheet, *Council Currents*, to over 300 women's organizations;

- distributed approximately 7,000 copies of *Parenting on Your Own – A Handbook for One-Parent Families* to single parents and service providers;
- held the 11th Annual Sunrise Memorial to mark the anniversary date of the Montreal Massacre and to raise public awareness about violence against women and girls;
- increased collaboration with women's organizations, representatives from women's groups, and other government departments to heighten awareness of the Council and its role;
- assisted women's organizations with on-site administrative support, including photocopying, fax and mail services; and
- provided advice to government on issues affecting women and made recommendations for future projects that will enhance the quality of women's lives in Manitoba.

2(l) Manitoba Women's Advisory Council

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	218.7	4.00	229.6	(10.9)	1
Total Other Expenditures	111.5		106.2	5.3	
Total Expenditures	330.2	4.00	335.8	(5.6)	

Explanation Number:

1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover cost partially offset by secondment of a Policy Analyst from Family Services and Housing, hiring a term position to replace an employee on sick leave, vacation payout for an employee who resigned and General Salary Increases.

Women's Directorate

The Women's Directorate provides research and support for government policy and program development on issues affecting women, works in partnership with other departments to improve existing services targeted at women, and develops and delivers programs to improve women's economic status.

Objectives

The objectives of the Women's Directorate are to:

- increase government's awareness of the needs and concerns of women to ensure these concerns are considered when developing government programs, policies and legislation;
- in partnership with other government departments and jurisdictions, identify and assess the effectiveness of programs and services available to women; and
- improve women's economic status by promoting career choices in non-traditional fields including math, sciences and technology.

Summary of Performance

In 2007/08 the Women's Directorate:

- gathered information and compiled reports on such issues as economic security, employment equity legislation, immigration/cultural issues, Bill C-484, provincial regulations on suspended doctors, family violence, violence in the workplace, and the needs of women preparing to go back to work;
- participated with Federal/Provincial/Territorial counterparts on the Economic Security Working Group, the Aboriginal Women Working Group and the Violence Against Women Working Group;
- participated in the First National Aboriginal Women's Summit in Corner Brook, Newfoundland;
- participated in the consultation process and development of *The Worker Recruitment and Protection Act*;
- organized the Government's celebration of Women's History Month which honoured the accomplishments of immigrant women in Manitoba;
- updated and distributed over 300 copies of the publication, *Taking Action Against Violence*, a resource guide for justice officials, law enforcement agencies and service providers in the field of domestic violence;
- provided 50 Training for Tomorrow Educational Awards of \$1,000 each to encourage women to pursue college training in math, science, and technology-related fields; and
- provided approximately \$10,000 in grants to assist women's organizations to help raise awareness of women's issues and to conduct community events; and
- conducted an internal review of the Status of Women operations and implemented strategies to provide for a more efficient and effective use of the human and financial resources allocated to the Manitoba Women's Advisory Council and the Women's Directorate.

2(m) Women's Directorate

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE	\$ (000s)	Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	384.8	6.00	396.9	(12.1)	1
Total Other Expenditures	182.1		209.4	(27.3)	2
Total Grants	46.0		50.0	(4.0)	
Total Expenditures	612.9	6.00	656.3	(43.4)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included savings due to the voluntary reduced work week program and hiring a summer student for a shorter term than budgeted.*
2. *Under-expenditure reflects delayed development of educational materials for "Women in Manitoba: A Statistical Profile" and "Domestic Violence Prevention", delayed website development and one less issue of the "About Women" Newsletter partially offset by costs related to the "Inspiring Women" poster and companion document.*

Immigration and Multiculturalism

The Immigration and Multiculturalism Division develops and implements policies and programs related to immigration selection as well as the settlement and integration of immigrants and refugees into the social and economic life of Manitoba. The Division identifies and addresses issues which affect the multicultural community, fosters partnerships between government and ethnocultural communities, and implements *The Manitoba Multiculturalism Act*, *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council Act*, and *The Manitoba Immigration Council Act*.

The Division consists of the Executive Administration, Strategic Planning and Program Support Branch, Immigration Promotion and Recruitment Branch, Settlement and Labour Market Services Branch, Adult Language Training Branch, Labour Market Strategy for Immigrants Initiative, and the Multiculturalism Secretariat.

Executive Administration

The Executive Administration provides leadership to divisional programs through the Office of the Assistant Deputy Minister, the Divisional Management Team, and the Strategic Planning and Program Support Branch.

Objectives

The objectives of the Executive Administration are to:

- achieve successful delivery of divisional programs by providing overall management and policy direction to the Division's branches and units;
- ensure the Division has adequate resources to achieve desired program outcomes through effective human resource management, budget preparation and financial management;
- support Manitoba's immigration and integration objectives by engaging in effective negotiations with relevant federal and provincial departments and international bodies, participating on Federal/Provincial/Territorial (F/P/T) working groups, and providing analysis and consultation in the development of formal agreements; and
- support program delivery by coordinating strategic/business planning, providing program development support including legislative development, coordinating information and policy analysis for effective decision-making, monitoring trends and conducting research, and providing overall communication management including website technology, content and coordination.

Summary of Performance

In 2007/08 the Executive Administration:

- contributed to 10,955 immigrants landing in Manitoba in 2007, a 9 per cent increase over 2006 and the highest level received in 50 years;
- provided executive direction in the implementation of the new Settlement Strategy to improve the settlement outcomes of newcomers as well as the Employment Supports Model to facilitate labour market integration;
- provided leadership and guidance in the implementation of major divisional initiatives including the establishment of the off-site language assessment centre and the passage of *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act*;

- negotiated the first international agreement with the Government of the Philippines to streamline immigration processing and build stronger connections between Manitoba employers and workers from the Philippines;
- established a Regional Immigration and Integration Coordination Team in cooperation with Manitoba Agriculture, Food and Rural Initiatives (MAFRI) to enhance immigration and integration service delivery in rural communities;
- entered into negotiations with the federal government to renew and expand the Canada-Manitoba Immigration Agreement;
- supported the development of *The Worker Recruitment and Protection Act*;
- coordinated the Canada/Manitoba Temporary Foreign Worker (TFW) Working Group mandated to streamline and expedite the recruitment process of TFWs;
- negotiated preliminary information-sharing agreements with the federal government on temporary residents;
- coordinated the preparation of a strategic plan for the Division;
- concluded a review of the settlement experiences of privately-sponsored refugees in the province to inform Manitoba's approaches to supporting the sponsorship community and refugee newcomers;
- continued participation in Phase 1 of the prairie rural immigration research project on Improving Immigration to and Retention of Population in Rural Alberta, Saskatchewan and Manitoba Communities;
- with Competitiveness, Training and Trade (CTT) coordinated the Manitoba Opportunities Fund (MOF) which provided ongoing funding to the Internationally Educated Engineers Qualifications Program and supported 11 projects in Labour and Immigration, five projects in MAFRI, and one project each in CTT and Manitoba Culture, Heritage and Tourism to enhance the economic integration of immigrants;
- facilitated communications and website development across the Division including the annual Manitoba Immigration Facts Report and management of the Going to Canada Portal funding;
- refreshed the online information and resources on the bilingual website with support from Citizenship and Immigration Canada's (CIC) Portal Initiative;
- participated in numerous F/P/T working groups, including the Immigration Planning Table co-chaired by Manitoba, and coordinated multi-year immigration levels planning consultations;
- provided support for Manitoba's participation in the May 2007 F/P/T meeting of Ministers Responsible for Immigration;
- provided information sessions to provincial officials including Ontario, Saskatchewan, Alberta and Prince Edward Island; and
- supported the guidelines of the Sustainable Development Procurement Plan, which included "green purchasing", recycling, and the promotion of suppliers from immigrant and ethnocultural communities.

Immigration Promotion and Recruitment

The Immigration Promotion and Recruitment Branch is responsible for promoting the province as a destination of choice for skilled immigrants, processing applications from skilled workers under the Manitoba Provincial Nominee Program (MPNP), and nominating individuals and their families for permanent residence in Canada based on the current and future Manitoba labour and economic development needs.

Objectives

The objectives of the Immigration Promotion and Recruitment Branch are to:

- assist the province in meeting immigration targets as specified by the economic development strategy by nominating skilled worker and entrepreneurial immigrants through the MPNP;
- deliver a quality provincial immigration program that meets the requirements of the Canada-Manitoba Immigration Agreement and is responsive to Manitoba's current and future labour market and business needs;
- strengthen partnerships with Manitoba communities, businesses, educational and professional organizations, and government jurisdictions to attract skilled immigrants to the province in coordination with strategic labour market initiatives; and
- continue to promote Manitoba as an immigration destination of choice in Canada by communicating Manitoba's unique benefits as a desirable place to live, work and raise a family through targeted international recruitment activities.

Summary of Performance

In 2007/08 the Immigration Promotion and Recruitment Branch:

- contributed to the successful landing of 7,680 MPNP newcomers in 2007 representing a 15 per cent increase over 2006 (6,661) and representing 70 per cent of all immigration (10,955) to Manitoba;
- completed more than 50 per cent of MPNP applications under priority streams within 4 months;
- approved 3,165 skilled worker applications, representing a total of 9,000 individuals planning to move to Manitoba;
- assisted in administering the business component of the MPNP with CTT resulting in 205 Provincial Nominee Program for Business (PNP-B) applicants being approved and nominated for permanent residence in 2007;
- assisted over 400 Manitoba employers with their recruitment, retention or federal referral for temporary foreign worker processing and expedited labour market integration;
- continued to promote immigration to regions outside of Winnipeg resulting in these areas receiving approximately 30 per cent of the newcomers to Manitoba - 8 per cent in Winkler, 8 per cent in Brandon, 4 per cent in Steinbach, 2 per cent in Morden, and the remainder in various other locations;
- in partnership with employers and other stakeholders, participated in overseas promotion and recruitment campaigns to strengthen relations with the visa offices and increase interest in immigration to the province;
- participated in information sessions in Moscow to promote Manitoba and to strengthen relations with the visa office;

- along with regional community representatives, participated in recruitment missions to England, Scotland, Ireland and the Netherlands to promote Manitoba as a destination of choice for immigrants;
- coordinated Manitoba's participation at Canada Job Fairs 2007 in Essen and Berlin, Germany, which facilitated addressing Manitoba labour market shortages through offshore recruitment of temporary workers and the active involvement of nine Manitoba employers and three Manitoba communities seeking to recruit skilled trades workers directly;
- continued development of strategies and materials to promote Manitoba as a destination of choice for prospective francophone immigrants and achieved a 24 per cent annual increase in francophone landings with 328 French-speaking immigrants settling in 2007;
- in cooperation with CIC, provincial counterparts and community representatives, participated in promotion and recruitment activities in France and Belgium;
- hosted Employer Direct Forums on the benefits of the MPNP as a recruitment option that complements the hiring of skilled newcomers already landed in Manitoba including sessions with industry sectors, employers and community representatives in Winnipeg and numerous rural communities;
- hosted employer and regional information sessions in Winnipeg with international partners Espace Emploi International, Kiev Youth Labour Centre, and International Organization for Migration;
- participated in F/P/T working groups on MPNP and PNP-B to provide Manitoba's perspective on federal immigration legislation and regulations, and to ensure the benefits of immigration are shared across the regions in keeping with federal immigration policy development and implementation;
- maintained direct contact with immigration officers in over 40 Canadian Embassies, High Commissions, and Consulates to ensure smooth processing of applications and to convey accurate information on immigration to Manitoba, including current labour market opportunities;
- enhanced client service through ongoing development of website information and increased stakeholder participation, with website information continuing to be a significant recruitment strategy as evidenced by the growing number of visitors who accessed the site (215,000); and
- held weekly public information sessions on the MPNP, monthly information sessions for international students, and specialized information sessions for sector councils, regions, ethnocultural communities and neighbourhood organizations regarding immigration promotion and recruitment activities.

Settlement and Labour Market Services

The Settlement and Labour Market Services Branch facilitates the economic and social integration of immigrants in Manitoba through the development, coordination, support, delivery and funding of settlement-related programs and services.

Objectives

The objectives of the Settlement and Labour Market Services Branch are to:

- ensure that settlement services effectively respond to the needs of Manitoba newcomers;
- enhance the accessibility, quality and standards of settlement services for immigrants;
- promote coordination and knowledge of settlement activities among service providers and stakeholders across Manitoba;

- facilitate the settlement and integration of newcomers through enhanced centralized orientation and individualized information, assessment and referral guidance;
- meet the needs of vulnerable and special needs groups through the development and coordination of focused, specialized services in cooperation with other agencies and departments; and
- effectively address immigrant settlement and integration barriers in Manitoba by actively seeking input from newcomers and relevant stakeholders in the development of new programs and initiatives.

Summary of Performance

In 2007/08 the Settlement and Labour Market Services Branch:

- in conjunction with the Adult Language Training Branch, continued to administer the Manitoba Immigrant Integration Program (MIIP) which combines federal and provincial funds to support settlement and language training services for newcomers;
- provided over \$6.0 million in funding to 82 service providers under the MIIP for the delivery of settlement services and programs supporting labour market integration;
- implemented the new Settlement Strategy to better support the integration of newcomers settling in Manitoba, which includes ten key service areas and was developed following extensive consultation with newcomers, community organizations and agencies;
- continued to engage and collaborate with service providers through various multi-stakeholder groups to ensure delivery of settlement services is consistent with the Manitoba Settlement Strategy, including sharing best practices in service delivery;
- continued development of additional information and orientation resources for newcomers and, in conjunction with cultural communities, developed directories on community resources and services available to ensure faster integration of newcomers;
- increased newcomer access to the centralized orientation program (ENTRY) by expanding delivery options to include a shorter intensive program and evening sessions, with approximately 2,400 newcomers benefiting from the enhanced program;
- coordinated additional regional supports to approximately 2,500 newcomers outside of Winnipeg, including those in Winkler, Steinbach, Brandon, Parklands, Portage la Prairie and Thompson;
- increased support to neighbourhood networks in Winnipeg to provide settlement information, advice, referrals and community activities for newcomers;
- assisted approximately 370 highly skilled immigrants with the costs of assessments and examination fees, courses and materials needed to achieve accreditation, and provided wage assistance to 25 newcomers for placement in permanent employment in their fields of expertise;
- provided 689 academic credentials assessments for internationally educated immigrants – 610 directly to clients and 79 to the end-users such as employers, post-secondary institutions and regulatory bodies;
- continued to lead the development of a Qualifications Recognition (QR) Strategy to address qualifications recognition of internationally educated and trained immigrants;
- provided support for the development and introduction of *The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act* to help ensure that registration practices of regulatory bodies are transparent, objective, impartial and fair;

- continued to work closely in the development of innovative demonstration projects involving regulators, post secondary institutions, employers and government to facilitate and fast-track the recognition and labour market integration of internationally educated and trained individuals including engineers, teachers, accountants, early childhood educators, agrologists, engineering technicians and technologists, and member service representatives in financial institutions;
- continued to work with Manitoba Health and other key stakeholders on the Internationally Educated Health Professional Initiative to improve procedures for licensing internationally educated health professionals, including pharmacists, nurses and physicians;
- continued to work with the Winnipeg Regional Health Authority in the development, coordination and preparation needed to introduce increased language capacity in health care services;
- continued research and support to settlement agencies, community centres and other bodies working with war-affected newcomer families to help prevent gang involvement among at-risk youth;
- delivered numerous presentations within and outside Manitoba on immigration and settlement services and the opportunities for collaboration to ensure effective services for newcomers;
- participated in the F/P/T Working Group on Settlement and Integration, the Alliance of Assessment Services, and other bodies to share information on settlement models and activities in Manitoba; and
- continued to participate in activities of the Labour Market Strategy for Immigrants to support improved services, skills recognition, and labour market integration of immigrants.

Adult Language Training

The Adult Language Training Branch coordinates Adult English as an Additional Language (EAL) instruction that is delivered by service providers throughout Manitoba.

Objectives

The objectives of the Adult Language Training Branch are to:

- coordinate and fund the delivery of accessible, flexible and effective Adult EAL programs throughout Manitoba in order to assist immigrants in developing competency in English so that they may pursue their personal, academic and employment goals, and attain lives of dignity and purpose in Canada;
- meet the diverse needs of newcomers by providing EAL programming in school and college-based programs, community-based language training, English at Work, English for Specific Purposes, and regional adult EAL programming;
- facilitate the delivery of EAL training to the maximum number of immigrant learners in the most appropriate settings by enhancing EAL teaching and coordinating capacities and expertise;
- support the establishment of joint initiatives among service providers and other partners; and
- promote successful learning outcomes for immigrants in academic, vocational and workplace environments.

Summary of Performance

In 2007/08 the Adult Language Training Branch:

- provided \$10.0 million funding as well as coordination and support to 86 service providers under the MIIP for the delivery of Adult EAL programming in the following priority areas: ENTRY; Adult EAL for

Schools and Colleges; Community-Based Language Training; English at Work; Enhanced Language Training (ELT); Regional Programs; and Resources and Special Projects;

- supported classes for 6,500 adult immigrants, an increase of 15 per cent over the previous year's total of 5,660;
- delivered English at Work classes in Winnipeg, Pembina Valley and Steinbach areas for 28 Manitoba businesses with 470 participants, in addition to the 350 employees who participated in a union-based program in Brandon;
- continued the EAL employment program *Work Start* which uses a new approach to facilitate immigrant labour market attachment;
- launched the new Winnipeg English Language Assessment and Referral Centre where 3,742 Canadian Language Benchmark assessments were administered, in addition to the 190 administered in areas outside of Winnipeg;
- trained nine new adult language assessors for work in Winnipeg, Brandon and Winkler, and provided ongoing professional development for previously trained assessors;
- supported the development and delivery of 10 occupation-specific language training programs as well as mentorship to teachers, on-line support for regional Adult EAL teachers, and the coordination of the online delivery of ELT programming;
- developed a mentoring program for new teachers that matched five experienced teachers with five new teachers or those new to certain areas of the field;
- offered training for 66 Adult EAL volunteers and support for over 250 Adult EAL volunteers;
- updated the Learning English section of www.immigratemanitoba.com and maintained the Adult EAL resource collection for instructors;
- participated in the F/P/T Working Group on Settlement and Integration, and the Centre for Canadian Language Benchmarks;
- continued to facilitate the Adult EAL Coordinating Group with representatives from service provider organizations, other government departments, and stakeholders to provide recommendations to the Branch and opportunities for needs identification, community outreach, coordination of activities, and communication among participants;
- organized and/or delivered approximately 25 professional development sessions for adult EAL teachers in Manitoba, including facilitating a six-month Professional Development Leadership Group on Teaching Speaking for 10 EAL teachers to develop expertise at the program level and capacity for leadership;
- provided a province-wide professional development event on Teaching Speaking for 250 participants in November 2007;
- participated in the organization of the 2008 TEAL Manitoba Provincial Conference;
- guest lectured at both the University of Winnipeg (UW) and the University of Manitoba's (UM) Teachers of English as a Second Language Certificate programs;
- conducted professional development sessions related to working with EAL speakers for faculty of UW, UM and Winnipeg Technical College;
- conducted training workshops and presentations for the Tri-College Forum, Manitoba Museum and Manitoba Justice;

- developed new information and curriculum resources including the Information Handbook for Adult EAL Teachers in Manitoba, Reading Rubrics based on the Canadian Language Benchmarks 2000, and the Manitoba Module Planning Framework; and
- contributed to the Welcoming Communities Initiative by coordinating the development and delivery of an intercultural specialist training program and a joint initiative with the Manitoba Museum involving tours and workshops for newcomers to help them get a sense of belonging and understanding of their new community.

Labour Market Strategy for Immigrants

The Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) is a joint action plan and formal working relationship among LIM, Advanced Education and Literacy and CTT to coordinate and enhance services, and improve skills recognition and labour market integration of immigrants.

Objectives

The objectives of the Labour Market Strategy for Immigrants are to:

- support each department's work in a collaborative fashion that maximizes resources and increases coordination and cooperation related to labour market service delivery for immigrants;
- strengthen Manitoba's ability to work with the federal government and other stakeholders to advance Manitoba's labour market and qualifications recognition strategies;
- support activity related to labour market needs across Manitoba; and
- work with Manitoba's business sector to recruit, train and retain immigrant employees.

Summary of Performance

In 2007/08 the Labour Market Strategy for Immigrants:

- administered the third year of a four-year \$3.1 million contribution agreement with Human Resources and Social Development Canada in support of the Labour Market Strategy for Immigrants;
- coordinated the development and implementation of 18 cross-departmental projects supported by \$1.2 million focused on developing resources and processes to enhance labour market outcomes for immigrants, including:
 - developing the *Workplace Language Communication Guide for Hiring and Training and Guide to Hiring Immigrants*;
 - developing a curriculum and piloting a full time EAL literacy project for 16 immigrant women seeking to enter the workforce;
 - finalizing and piloting a modified first aid curriculum for EAL learners to obtain certification in CPR/first aid, and training St. John's Ambulance staff for ongoing delivery;
 - piloting training for 16 visible minority immigrants to prepare for entry into construction occupations in conjunction with the Winnipeg Floodway Authority;
 - developing 15 profiles of newcomer entrepreneurs and 30 web-based profiles of newcomers in non-regulated occupations to provide prospective immigrants with occupation-specific information on career pathways and qualifications recognition processes in Manitoba;
 - piloting a pre-migration information and work orientation program with the Canadian Immigrant Integration Program office in Manila to deliver labour market preparation advice for over 90 Provincial Nominees and other skilled workers destined to Manitoba;

- developing *Plain Language Entrepreneurial Learning Materials* to help lower level EAL learners create a job for themselves and offering workshops to increase immigrant accessibility to business development training;
 - developing an Employer Engagement, Awareness and Communications strategy to identify employer partners and increase their awareness of the immigrant skills pool, and partnering with the Winnipeg Chamber of Commerce to hold a job fair to connect employers with immigrant job seekers;
 - facilitating stakeholder consultations and gap analysis research for an immigrant skills inventory and job matching capacity to facilitate hiring;
 - coordinating a work internship pilot program to encourage employers to provide skilled immigrant workers with work experience utilizing a mentorship approach, with 44 internationally educated immigrants primarily in non-regulated professions, 35 Manitoba companies and 53 company mentors participating in two intakes of the pilot in Winnipeg, Brandon, Winkler, Portage la Prairie and Steinbach;
 - undertaking research to determine the barriers experienced by immigrants in accessing apprenticeship related programs;
 - developing an industry-specific approach to facilitate immigrant hiring in the Information and Communication Technology sector;
 - increasing 'essential skills' training to immigrants in apprenticeship and trades qualification programs, and developing an adapted curriculum outline for Pre-TOWES (Test of Workplace Essential Skills) training geared to immigrants; and
 - commencing development of the Internationally Educated Nurses Assessment and Bridging Program.
- continued to facilitate the work of LMSI partner departments to undertake joint strategic planning processes, identify gaps/requirements in programs and services, and to develop tools, resources and capacity to support labour market integration of immigrants.

3(a) Immigration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	3,558.4	54.00	3,681.5	(123.1)	1
Total Other Expenditures	1,574.0		1,726.1	(152.1)	2
Total Financial Assistance	18,573.6		20,401.9	(1,828.3)	3
Total Expenditures	23,706.0	54.00	25,809.5	(2,103.5)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, delay in staffing of five approved term positions to meet new recruitment targets and implementation of the new Settlement Strategy, three employees granted leave without pay, two employees on maternity leave, maintaining a vacancy, under-filling the Qualifications Recognition Coordinator position, an employee seconded to Competitiveness, Training and Trade (CTT) and savings due to the voluntary reduced work week program. These under-expenditures were partially offset by net Provincial Nominee Program – Business (PNP-B) related expenditures used to fund internal departmental programming in support of the Growing Through Immigration Strategy and the secondment of three employees (Director and Administrative Assistant from CTT and a Project Coordinator from Justice) to fill the Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) staff positions per the Foreign Credential Recognition Program Agreement with Human Resources and Social Development Canada (HRSDC). Other salary over-expenditures included net severance and vacation payouts for three employees who retired or resigned, term employees hired to replace employees on*

maternity leave and leave without pay, hiring a term employee to replace an employee seconded to CTT, reclassification of employees, hiring a summer student, workers compensation costs and General Salary Increases.

- 2. Under-expenditure reflects delayed implementation of the Manitoba Immigration Portal/Web Development (funded by Citizenship and Immigration Canada (CIC)) and Qualifications Recognition Strategy, operating costs less than planned for the Francophone Initiative (funded by CIC) and deferment of out-of-province travel. These under-expenditures are partially offset by net PNP-B related expenditures such as moving and furniture costs for the consolidation and expansion of space to meet ongoing staffing requirements and increased other advertising and printing costs.*
- 3. Under-expenditure reflects deferment of additional funding received from CIC under the Canada-Manitoba Immigration Agreement and deferred funding due to the approved extension of the three year Foreign Credentials Recognition Program Contribution Agreement with HRSDC for LMSI until March 31, 2009 partially offset by net Manitoba Opportunities Fund (MOF) related expenditures for approved economic development projects under the Growing Through Immigration Strategy.*

Multiculturalism Secretariat

The Multiculturalism Secretariat coordinates the implementation of *The Manitoba Multiculturalism Act* and multicultural policy. The Secretariat identifies and addresses issues which affect the multicultural community and identifies priorities for action throughout government departments and agencies that promote diversity and multiculturalism. The Secretariat also supports initiatives within the ethnocultural community by offering training and skills development initiatives and through the administration of the Ethnocultural Community Support Program (ECSP). The Secretariat advises the Minister and senior Departmental management on multiculturalism issues and provides administrative support to the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council (MEAAC).

Objectives

The objectives of the Multiculturalism Secretariat are to:

- cultivate a successful multicultural society in Manitoba by working with government departments and agencies to identify and implement actions that promote diversity and multiculturalism;
- enhance sensitivity to the needs and concerns of Manitoba's cultural communities by working with the community at large;
- foster and enhance relations between cultural communities and assist them to achieve shared goals;
- promote respect and appreciation for Manitoba's cultural diversity, further societal recognition of the benefits of a multilingual, multicultural society, and encourage full participation by members of all cultural communities in all aspects of social life;
- encourage the use of languages that contribute to Manitoba's multicultural heritage;
- ensure the accessibility, quality and sensitivity of government services as appropriate for a multicultural society; and
- empower communities to fully participate in and contribute to Manitoba's social and civic development.

Summary of Performance

In 2007/08 the Multiculturalism Secretariat:

- provided support, training and skills development services to many of Manitoba's 500 ethnocultural community organizations;
- supported SEED Winnipeg Inc., through MOF funding, to deliver a coordinated learning strategy on community economic development to the boards, staff and volunteers of ethnocultural organizations, involving 115 participants at 14 learning events and assisting five other groups develop six social enterprises;
- in collaboration with the Celebrate Canada Committee, held Manitoba's second annual Canadian Multiculturalism Day event, "Many Waves, One Sea: Celebrating Multiculturalism Day in Manitoba", with an estimated attendance of over 6,000 visitors and featuring opportunities for cultural sharing and learning through displays and interactive demonstrations;
- coordinated an educational opportunity for departmental staff to recognize the annual International Day for the Elimination of Racial Discrimination by showcasing the significance of the Canadian Museum for Human Rights within our province and the international community;

- coordinated and hosted two Citizenship Courts to welcome a total of 60 new Canadian Citizens;
- developed and distributed materials on racism, citizenship and multiculturalism to schools and other organizations;
- provided support to MEAAC including coordinating six Council and five standing committee meetings, conducting research, and coordinating council member participation in 15 community events;
- continued to provide advice to the Canada/Manitoba Infrastructure Program in assessing requests related to infrastructure development and multicultural communities;
- continued to participate as a member of the Western Canada Provincial Working Group on Multiculturalism, Anti-racism and Human Rights to explore programs, resources and best practices across Western Canada and to inform the development of strategies in each jurisdiction;
- assisted in the coordination and development of a roundtable session at the National Metropolis Conference to discuss the role provincial governments are playing in fostering welcoming and inclusive communities for Canada's newcomers, promoting anti-racism activities, and engaging Canada's aboriginal communities in multiculturalism programming;
- coordinated the Welcoming Communities Manitoba Initiative and provided financial support to ten anti-racism/diversity projects (through CIC's Welcoming Communities Initiative Fund) designed to promote and strengthen participation of new immigrants in civil society and to foster inclusive and welcoming communities for new immigrants;
- partnered with the Department of Canadian Heritage - Multiculturalism Program to offer financial management and board governance training and skills development opportunities to members of Manitoba's ethnocultural community organizations through Volunteer Manitoba, delivering four sessions to 35 participants from 15 ethnocultural organizations; and
- reviewed grant requests under the ECSP and provided advice and recommendations to the Government of Manitoba on the distribution of lottery funds to multicultural communities, processing 114 grant requests and approving 83 for a total of \$207,500 in cash and \$305,400 in bingos (through the Manitoba Lotteries Corporation).

3(b) Multiculturalism Secretariat

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 \$(000s)	Estimate 2007/08 FTE		Variance Over/(Under) \$(000s)	Expl. No.
Total Salaries	272.1	4.00	257.8	14.3	1
Total Other Expenditures	105.8		176.2	(70.4)	2
Total Financial Assistance	304.5		207.5	97.0	3
Total Expenditures	682.4	4.00	641.5	40.9	

Explanation Number:

1. Over-expenditure reflects net severance and vacation payouts for an employee who retired, a term position to replace an employee granted leave without pay and General Salary Increases partially offset by the employee granted leave without pay and net staff turnover costs.
2. Under-expenditure reflects the allocation of fee-for-service contracts for delivery of anti-racism activities related to the Welcoming Communities Initiative Fund from Other Expenditures to Financial Assistance and Grants and costs related to outreach activities of the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Committee.

3. *Over-expenditure reflects the allocation of fee-for-service contracts for delivery of anti-racism activities from Other Expenditures to Financial Assistance and Grants and additional funding from Citizenship and Immigration Canada (CIC) related to the Welcoming Communities Initiative Fund.*

Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council

The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council (MEAAC), established under *The Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Act*, advocates on behalf of Manitoba's ethnocultural communities and provides advice to the government on issues of importance to ethnocultural communities. There are twenty-one Council members, sixteen elected by ethnocultural organizations and five appointed by the Minister. In addition, MEAAC has established six Standing Committees to oversee issues related to Anti-Racism, Education, Immigration and Employment, Cultural and Linguistic Diversity, Outreach, and Youth.

Objective

The objective of the MEAAC is to provide advice to the government on issues of importance to the ethnocultural community.

Summary of Performance

In 2007/08 the Manitoba Ethnocultural Advisory and Advocacy Council:

- coordinated and hosted three "Let's Talk Sessions" attended by youth from 36 ethnocultural organizations to increase youth participation in their ethnocultural communities;
- participated in a number of consultations and round table discussions, including consultation on the Manitoba Anti-Racism Strategy Plan; the *Fair Registration Practices in Regulated Professions Act*; Ethnocultural Equity in Education, Canadian Race Relations Foundation issues and trends; a discussion hosted by CIC on immigration levels; and a roundtable discussion hosted by the Manitoba Human Rights Commission on trends in human rights issues;
- fostered collaboration and information sharing with the City of Winnipeg's Citizen Equity Committee on issues related to multiculturalism and Winnipeg's ethnocultural community organizations;
- fostered linkages and communication between ethnocultural organizations by participating in 15 community events and meeting with the Board of Directors of ethnocultural organizations as part of regular business during MEAAC meetings; and
- developed a priorities and action plan working document to assist in the transition of incoming MEAAC members.

Manitoba Immigration Council

The Manitoba Immigration Council (MIC) was created in June 2004 by *The Manitoba Immigration Council Act*. The Act provides for the appointment of a 12-member commission with representation from business, labour, regional, educational and multicultural sectors.

Objective

The objective of the Manitoba Immigration Council is to provide the Minister responsible for Immigration with information and advice regarding measures to attract immigrants, services for new immigrants, and initiatives that should be developed and promoted by government and others to ensure that immigrants remain in Manitoba.

Summary of Performance

- During 2007/08 the term of office ended for the existing members of the Manitoba Immigration Council. In March 2008, the Minister announced the appointment of 12 new members to the Council representing various regions of the province with diverse backgrounds in areas including business, education, labour, regulatory and professional, multicultural and social service sectors.

Office of the Fire Commissioner

Operating as a Special Operating Agency, the Office of the Fire Commissioner (OFC) provides a critical role in maintaining Manitoba's public safety network. The Agency provides education and training, public safety consultation, codes administration, fire investigation and emergency responses to incidents that are too large, technical or complex for municipalities to handle. The main objective of the OFC is to provide the citizens of Manitoba with a variety of public safety services which meet the current and emerging needs of the province. The OFC provides these services under the auspices of three Acts: *The Fires Prevention and Emergency Response Act*, *The Buildings and Mobile Homes Act* and *The Department of Labour and Immigration Act*.

Objectives

The objectives of the Office of the Fire Commissioner are to:

- promote effective and efficient fire control throughout the province by providing technical and administrative assistance to fire departments and municipal councils;
- minimize the adverse effects of fire disasters by providing education and training in disaster management and emergency response;
- ensure public safety by enforcing compliance with all building codes and standards; and
- safeguard the public by providing emergency response throughout the province for incidents that are too large or complex for local emergency response resources to handle.

Summary of Performance

In 2007/08, the Office of the Fire Commissioner:

- provided technical assistance to all municipal fire departments through an integrated network of Emergency Services Officers;
- responded to 43 provincial emergencies and search incidents;
- provided over 6,425 certifications in disaster management and emergency response through the Manitoba Emergency Services College in Brandon;
- through partnership with Aboriginal and Northern Affairs, developed a fire protection strategy to enhance fire protection services in northern and remote communities through training and education of over 100 local personnel in 13 Aboriginal and northern communities;
- reviewed building plans, issued building permits, and conducted enforcement and consultative services on various codes;
- continued to provide free incident command training on-line to all emergency response agencies;
- established and continued to support the development of highly specialized teams in the areas of Urban Search and Rescue, Hazardous Materials Response, Ground Search and Rescue, Methamphetamine Lab Response, and Wildland Fire Support; and
- improved and modernized *The Fires Prevention and Emergency Response Act* to enhance fire prevention and investigation services, emergency response, and training.

For more information, please refer to the Office of the Fire Commissioner – Special Operating Agency – Annual Report.

Department of Labour and Immigration

Reconciliation Statement (\$000)

Details	2007/08 Estimates
Printed Main Estimates of Expenditure 2007/08	\$46,509.8
Main Estimates Authority Transferred From:	
- Internal Reform, Workforce Adjustment and General Salary Increases	11.0
- Enabling Vote	366.1
Estimates of Expenditure 2007/08 (Adjusted)	\$46,886.9

Department of Labour and Immigration

Expenditure Summary (\$000)

for fiscal year ending March 31, 2008 with comparative figures for the previous fiscal year

Estimate 2007/08	Appropriation	Actual 2007/08	Actual 2006/07	Increase (Decrease)	Expl. No.
	11-1 LABOUR EXECUTIVE				
\$ 42.0	a) Minister's Salary	\$ 41.9	\$ 30.4	\$ 11.5	2.
	b) Executive Support				
666.1	1. Salaries	656.8	665.2	(8.4)	1.
70.0	2. Other Expenditures	73.4	47.3	26.1	3.
\$ 778.1	Total 11-1	\$ 772.1	\$ 742.9	\$ 29.2	
	11-2 LABOUR PROGRAMS				
	a) Management Services				
\$ 1,065.8	1. Salaries	\$ 1,047.1	\$ 1,112.4	\$ (65.3)	1., 4.
299.1	2. Other Expenditures	304.1	367.3	(63.2)	5.
	b) Mechanical and Engineering				
2,010.0	1. Salaries	2,083.9	2,046.9	37.0	1., 6.
571.5	2. Other Expenditures	669.0	604.4	64.6	7.
	c) Conciliation, Mediation and Pay Equity Services				
550.6	1. Salaries	546.4	532.5	13.9	1.
126.1	2. Other Expenditures	116.1	112.6	3.5	
	d) Pension Commission				
364.3	1. Salaries	353.4	382.4	(29.0)	1., 8.
117.1	2. Other Expenditures	196.3	118.2	78.1	9.
	e) Manitoba Labour Board				
1,303.5	1. Salaries	1,189.3	1,205.6	(16.3)	1.
522.7	2. Other Expenditures	557.7	455.3	102.4	10.
	f) Workplace Safety and Health				
4,183.5	1. Salaries	4,031.8	3,761.1	270.7	1., 11.
1,502.7	2. Other Expenditures	1,524.3	1,280.3	244.0	12.
	g) Occupational Health				
301.9	1. Salaries	301.2	294.6	6.6	1.
28.4	2. Other Expenditures	24.5	25.9	(1.4)	

731.4	h) Mine Safety				
198.3	1. Salaries	680.4	668.2	12.2	1.
	2. Other Expenditures	190.6	189.2	1.4	
2,585.2	i) Employment Standards				
574.8	1. Salaries	2,242.8	2,163.1	79.7	1., 13.
	2. Other Expenditures	742.5	668.6	73.9	14.
732.3	j) Worker Advisor Office				
142.9	1. Salaries	707.5	650.2	57.3	1., 15.
-	2. Other Expenditures	125.2	134.1	(8.9)	
	k) Office of the Fire Commissioner	-	-	-	
229.6	l) Manitoba Women's Advisory Council				
106.2	1. Salaries	218.7	224.5	(5.8)	1.
	2. Other Expenditures	111.5	92.7	18.8	
396.9	m) Women's Directorate				
209.4	1. Salaries	384.8	372.1	12.7	1.
50.0	2. Other Expenditures	182.1	199.1	(17.0)	
	3. Grants	46.0	46.0	-	
\$ 18,904.2	Total 11-2	\$ 18,577.2	\$ 17,707.3	\$ 869.9	
11-3 IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM					
	a) Immigration				
\$ 3,681.5	1. Salaries	\$ 3,558.4	\$ 3,090.9	\$ 467.5	1., 16.
1,726.1	2. Other Expenditures	1,574.0	1,042.7	531.3	17.
20,401.9	3. Financial Assistance and Grants	18,573.6	13,499.0	5,074.6	18.
	b) Multiculturalism Secretariat				
257.8	1. Salaries	272.1	185.8	86.3	1., 19.
176.2	2. Other Expenditures	105.8	91.3	14.5	
207.5	3. Financial Assistance and Grants	304.5	323.3	(18.8)	20.
\$ 26,451.0	Total 11-3	\$ 24,388.4	\$ 18,233.0	\$ 6,155.4	
11-4 AMORTIZATION OF CAPITAL ASSETS					
\$ 753.6	Amortization of Capital Assets	\$ 753.6	\$ 775.8	\$ (22.2)	21.
\$ 753.6	Total 11-4	\$ 753.6	\$ 775.8	\$ (22.2)	
\$ 46,886.9	TOTAL EXPENDITURES	\$ 44,491.3	\$ 37,459.0	\$ 7,032.3	

Explanation Numbers:

1. *The variance reflects the General Salary Increases related to the collective bargaining agreement with the Manitoba Government Employees' Union and normal salary adjustments.*
2. *The increase reflects a funding allocation for the Minister's salary based on the formula established by the Pay Commissioner under the Members' Salaries Regulation.*
3. *The increase reflects scheduled replacement of computer workstations and increased meeting costs.*
4. *The decrease reflects a Computer Programmer/Analyst on maternity leave and leave without pay, the transfer of a Financial Officer to Employment Standards to realign internal resources, hiring a Financial Management Development Intern in 2006/07, a term position hired to replace an employee on sick leave in 2006/07, net salary savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by a term Computer Programmer/Analyst hired to replace the employee on maternity leave, net staff turnover costs and increased costs for summer students.*
5. *The decrease reflects scheduled replacement of computer equipment and furniture in 2006/07, costs related to hosting the 2007 Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) conference and decreases in other rentals.*
6. *The increase is partially offset by net severance and vacation payouts on retirements and a term position hired to replace an employee on sick leave in 2006/07.*
7. *The increase reflects the purchase of welder testing and boiler pressure vessel design software, enhancements and maintenance charges for boiler and elevator software, increased operating supplies and equipment purchases for inspectors and welder testing centre and renovations required for a security upgrade partially offset by net costs related to the American Society of Mechanical Engineers.*
8. *The decrease reflects the hiring of two employees (a retired employee who was rehired and subsequently resigned and another employee who was hired as a replacement) to help reduce the backlog of unlocking applications in 2006/07 and net staff turnover costs partially offset by increased Pension Commission member per diems related to the hearing of an appeal of an order of the superintendent.*
9. *The increase reflects costs related to the hearing of an appeal of an order of the superintendent partially offset by decreased physical asset purchases.*
10. *The increase reflects costs related to the relocation to a new premises, costs related to hosting the Manitoba Labour Board Seminar and increased travel costs related to hearings in northern and rural Manitoba partially offset by the billing of ICT services from ICTSM for design and implementation of the Case Management System in 2006/07 and furniture and computer hardware purchases in 2006/07 in preparation for the move to the new premises.*
11. *The increase reflects the establishment of four Workplace Safety and Health Officer positions, two Workplace Safety and Health Officers hired on term for succession planning, net severance and vacation payouts on retirements, an employee on maternity leave in 2006/07 and increased overtime and standby costs partially offset by net staff turnover costs, workers compensation costs and decreased costs for summer students.*
12. *The increase reflects scheduled replacement of workstations and computer hardware, purchases of inspection and testing equipment, increased legal fees mainly due to more appeals, increased travel costs related to Workplace Safety and Health Officers, costs related to the Hudson Bay Mining and Smelting Inquest, renovations of meeting rooms and training facilities, increased telephone charges and increased computer related charges. These increases are partially offset by decreases for communication costs for production of bulletins, guides and codes and costs of travel and training for community outreach to promote prevention activities in 2006/07.*
13. *The increase reflects the establishment of three Common Intake Officers through realignment of internal resources, a term employee hired to replace an employee on leave without pay and three employees on maternity leave in 2006/07 partially*

offset by recovery from Competitiveness, Training and Trade (CTT) – Apprenticeship Branch for enforcement services, two employees granted leave without pay, reduced hours for two employees and net staff turnover costs.

14. The increase reflects enhancements to the Claims Tracking System, the first phase of planned renovations to the client intake areas, increased advertising and printing and increased computer related charges partially offset by the decreases for travel, legal, printing, advertising, internal production and supplies costs and web design costs related to public education and proactive enforcement of new legislation, regulations and wage schedules related to The Employment Standards Code and The Construction Industry Wages Act.
15. The increase reflects net severance and vacation payouts on retirements and net staff turnover costs.
16. The increase reflects establishment of five term positions to meet new recruitment targets and implementation of the new Settlement Strategy, two positions (Senior Research Analyst and Administrative Secretary) transferred from Management Services to provide administrative, policy and research support and net Provincial Nominee Program – Business (PNP-B) related expenditures used to fund internal departmental programming in support of the Growing Through Immigration Strategy. Other increases include delayed hiring of the Qualifications Recognition Coordinator in 2006/07, net severance and vacation payouts on retirements, term employees hired to replace employees on maternity leave and leave without pay, hiring a term employee to replace an employee seconded to CTT, hiring a summer student, reclassification of employees and an employee on leave without pay in 2006/07. These increases were partially offset by maintaining a vacancy, net staff turnover costs, employees on maternity leave and leave without pay, an employee seconded to CTT and net salary savings due to the voluntary reduced work week program.
17. The increase reflects net PNP-B related expenditures used to fund internal departmental programming in support of the Growing Through Immigration Strategy such as moving and furniture costs for the consolidation and expansion of space and increased other advertising and printing costs, development and maintenance costs of the Manitoba Immigration Portal, the divisional website and related databases, costs related to the Qualifications Recognition Strategy, increased real estate rentals due to ongoing staffing requirements, mediation services, furniture purchases due to departmental ergonomic policy and increased telephone charges partially offset by decreased costs for the Francophone Initiative due to decreased funding received from Citizenship and Immigration Canada (CIC).
18. The increase reflects the base funding allocation from CIC available under the Canada/Manitoba Agreement to Realign Responsibilities for Immigrant Settlement Services, net Manitoba Opportunities Fund (MOF) related expenditures for approved economic development projects under the Growing Through Immigration Strategy, professional fees paid to third parties for delivery of services under LMSI and an increase in payments to employers/employees under the Credentials Recognition Program (CRP) for costs of assessment and examination fees, courses and material to achieve accreditation and also wage assistance for permanent placement of immigrants.
19. The increase reflects hiring an Anti-Racism Coordinator to address increasing demand from ethnocultural groups as well as the planning of anti-racism activities related to the Welcoming Communities Initiative Fund funded by CIC and net severance and vacation payouts on retirements.
20. The decrease reflects funding from CIC for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund.
21. The decrease reflects reduced amortization and interest charges on the Department's share of assets and applications developed by Better Systems Initiative due to declining balance amortization method.

Department of Labour and Immigration

Revenue Summary by Source (\$000)

for fiscal year ending March 31, 2008 with comparative figures for the previous fiscal year

Actual 2006/07	Actual 2007/08	Increase (Decrease)	Source	2007/08 Actual	2007/08 Estimate	Variance	Expl. No.
Other Revenue:							
\$ 7,280.0	\$ 7,827.6	\$ 547.6	(a) Workers Compensation Board	\$ 7,827.6	\$ 7,827.6	\$ -	1.
3,775.9	3,840.3	64.4	(b) Fees	3,840.3	3,765.7	74.6	2.
66.3	84.7	18.4	(c) Sundry	84.7	80.0	4.7	
\$ 11,122.2	\$ 11,752.6	\$ 630.4	Sub-Total	\$ 11,752.6	\$ 11,673.3	\$ 79.3	
Government of Canada:							
\$ 86.1	\$ 89.5	\$ 3.4	(a) Boilers and Elevators Inspections	\$ 89.5	\$ 92.2	\$ (2.7)	
184.9	184.9	-	(b) Flin Flon Inspection Agreement	184.9	196.5	(11.6)	
11,985.6	16,741.5	4,755.9	(c) Immigrant Settlement Services	16,741.5	19,669.0	(2,927.5)	3.
686.1	1,409.8	723.7	(d) Foreign Credentials Recognition Program	1,409.8	1,682.7	(272.9)	4.
\$ 12,942.7	\$ 18,425.7	\$ 5,483.0	Sub-Total	\$ 18,425.7	\$ 21,640.4	\$ (3,214.7)	
\$ 24,064.9	\$ 30,178.3	\$ 6,113.4	Total Revenue	\$ 30,178.3	\$ 33,313.7	\$ (3,135.4)	

Explanation Numbers:

1. Workers Compensation Board (WCB)

- The year-over-year increase reflects an increased allocation amount from the WCB which consists of two portions: an amount determined by a funding formula and an amount allocated as a prevention grant. The amount determined by the funding formula increased by \$547.6 to \$7,547.6 in 2007/08 from \$7,000.0 in 2006/07 to support the comprehensive five-year workplace injury and illness prevention plan with the WCB. The amount allocated as a prevention grant remained unchanged at \$280.0 for 2007/08.

2. Fees

- The year-over-year increase reflects the net effect of the renewals for the various classes of four-year Power Engineers licences, increased volumes of gas and oil permits, increased volume of Design Registrations and Shop Inspections and increased volume of Elevator Inspections due to hiring of new inspectors. These increases are partially offset by decreased volumes of Boiler, Pressure Valves and Refrigeration Inspections due to staff vacancies (one Boiler Inspector promoted to a management position, another Boiler Inspector who was on long term sick leave and subsequently retired and another Boiler Inspector who retired) and fewer renewals for various four year licences for Electricians.
- The variance from Estimate reflects the under-projection of volumes for: Gas and Oil Licences; Elevator Inspections due to hiring of new inspectors; and Design Registrations and Shop Inspections. The variance was partially offset by decreased volumes of Boiler, Pressure Valves and Refrigeration Inspections due to staff vacancies (one Boiler Inspector promoted to a management position, another Boiler

Inspector who was on long term sick leave and subsequently retired and another Boiler Inspector who retired) and over-projected volume of Pensions Registrations and Annual Returns.

3. Government of Canada - Immigrant Settlement Services

- *The year-over-year increase reflects the Citizenship and Immigration Canada (CIC) announcement of additional funding which resulted in the recognition of increased federal cost-shared revenues that were received and directly offset by related expenditures in 2007/08 as follows: \$4,662.0 for the delivery of settlement services, \$146.6 for the Manitoba Immigration Portal/Web Development partially offset by (\$29.0) for the Francophone Initiative, (\$18.7) for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund and (\$5.0) for the promotion of official languages under the Canada-Manitoba Agreement on French Language Services.*
- *The variance from Estimate reflects the deferment of additional funding received from CIC under the Canada-Manitoba Immigration Agreement (CMIA) as follows: (\$2,601.4) for the delivery of settlement services, (\$240.7) for the Manitoba Immigration Portal/Web Development, (\$56.3) for anti-racism activities under the Welcoming Communities Initiative Fund and (\$29.0) for the Francophone Initiative.*

4. Government of Canada – Labour Market Strategy for Immigrants

- *The year-over-year increase reflects increased federal cost-shared revenues from Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) for implementation of the Labour Market Strategy for Immigrants (LMSI) under the Foreign Credentials Recognition Program Contribution Agreement to improve service, skill recognition and labour market integration of immigrants.*
- *The variance from Estimate reflects deferred funding due to the approved extension of the three year Foreign Credentials Recognition Program Contribution Agreement with HRSDC for LMSI until March 31, 2009.*

Department of Labour and Immigration

Five Year Expenditure and Staffing Summary by Appropriation (\$000)
for years ending March 31, 2004 - March 31, 2008

Appropriation	Actual/Adjusted Expenditures*									
	2003/04		2004/05		2005/06		2006/07		2007/08	
	FTE	\$	FTE	\$	FTE	\$	FTE	\$	FTE	\$
11-1 Labour Executive	11.00	797.4	11.00	694.0	11.00	709.4	11.00	742.9	11.00	772.1
11-2 Labour Programs	220.75	16,591.6	216.25	16,526.7	212.25	17,378.5	212.25	17,707.3	214.25	18,577.2
11-3 Immigration and Multiculturalism	45.00	10,813.3	47.00	11,964.1	48.00	13,265.4	48.00	18,233.0	58.00	24,388.4
11-4 Amortization of - Capital Assets	-	862.1	-	833.1	-	803.8	-	775.8	-	753.6
Total	276.75	\$ 29,064.4	274.25	\$ 30,017.9	271.25	\$ 32,157.1	271.25	\$ 37,459.0	283.25	\$ 44,491.3

* Adjusted figures reflect historical data on a comparable basis in those appropriations affected by a reorganization during the years under review.

NOTES:

1. As of April 2003, an amount of \$34.7 of amortization for desktop services was transferred to the Department of Science, Technology, Energy and Mines.
2. As of April 2004, responsibility for Status of Women was transferred to the Department of Labour and Immigration. Figures for previous years have been adjusted to reflect this change.
3. As of April 2006, the \$15.0 grant to the Community Unemployed Help Centre was transferred to the Department of Family Services and Housing; the \$0.3 annual contribution to support the Triple P-Positive Parenting Program was transferred to Healthy Child Manitoba and 1.00 FTE was transferred to the Department of Science, Technology, Energy and Mines as part of the government-wide information and Communications Technology Restructuring. Figures for previous years have been adjusted to reflect these changes.
4. As of April 2007, 1.00 FTE was transferred to the Department of Health. Figures for previous years have been adjusted to reflect this change.

Department of Labour and Immigration

Performance Reporting: Measures of Performance or Progress

The following section provides information on key performance measures for the department for the 2007-08 reporting year. This is the third year in which all Government of Manitoba departments have included a Performance Measurement section, in a standardized format, in their Annual Reports.

Performance indicators in departmental Annual Reports are intended to complement financial results and provide Manitobans with meaningful and useful information about government activities, and their impact on the province and its citizens.

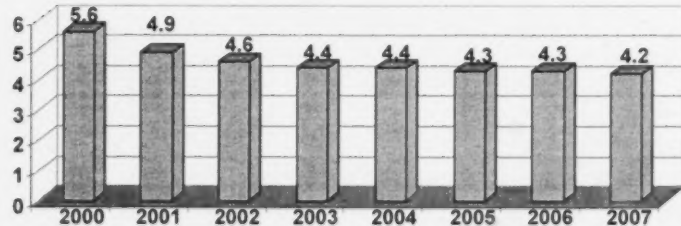
For more information on performance reporting and the Manitoba government, visit www.manitoba.ca/performance.

Your comments on performance measures are valuable to us. You can send comments or questions to mbperformance@gov.mb.ca.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2007/08 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
1. Manitoba's success in attracting immigrants, by measuring annual immigrant landings.	Immigration is a key component of our government's approach to labour market and economic development and is integral to Manitoba's population growth and prosperity. It is also important to track progress in meeting the target set by government in 2007 to reach	The baseline measurement is from 1998 when Manitoba received 3,014 immigrants and assumed responsibility to attract and nominate immigrants through the Manitoba Provincial Nominee Program (MPNP).	Manitoba received 10,955 landings in 2007.	From 1998 to 2007, the number of immigrants to Manitoba more than tripled (from 3,014 to 10,955). Especially significant was the period from 2002 to 2003, when there was a 40 per cent increase.	Total immigration in 2007 was the highest in 50 years. The majority of Manitoba's immigration comes through the MPNP, under which the province nominates applicants for Permanent Resident Status based on the likelihood of them settling successfully as skilled workers or entrepreneurs. In 2007, the MPNP accounted for 70 per cent of Manitoba's arrivals. MPNP landings have quadrupled since 2002 and Manitoba receives the largest share (45 per cent) of all PNP landings in Canada. In 2007, 28 per cent of Provincial Nominees settled outside of Winnipeg, with Winkler, Brandon

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2007/08 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links																																																	
	20,000 immigrants annually over the next decade.				<p>and Steinbach being the top regional destinations. This trend runs counter to the general tendency across Canada towards concentration of immigrants in larger urban centres.</p> <p>The figure of 3,015 landings in 1998 is slightly revised from the figure of 2,993 provided in the 2006-07 Annual Report. This is based on new data received from Citizenship and Immigration Canada.</p> <p>For more information, see pages 43-44 of the Annual Report.</p>																																																	
<div><p>Manitoba Immigration 2002 to 2007</p><table><caption>Estimated data for Manitoba Immigration 2002 to 2007</caption><thead><tr><th>Year</th><th>Other</th><th>Family Class</th><th>Refugees</th><th>Federal Economic Class</th><th>Provincial Nominees</th><th>Total</th></tr></thead><tbody><tr><td>2002</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr><tr><td>2003</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr><tr><td>2004</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr><tr><td>2005</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr><tr><td>2006</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr><tr><td>2007</td><td>1,500</td><td>1,500</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>1,000</td><td>7,000</td></tr></tbody></table><p>Legend: ■ Other ■ Family Class ■ Refugees □ Federal Economic Class ■ Provincial Nominees</p></div>						Year	Other	Family Class	Refugees	Federal Economic Class	Provincial Nominees	Total	2002	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000	2003	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000	2004	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000	2005	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000	2006	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000	2007	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000
Year	Other	Family Class	Refugees	Federal Economic Class	Provincial Nominees	Total																																																
2002	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																
2003	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																
2004	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																
2005	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																
2006	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																
2007	1,500	1,500	1,000	2,000	1,000	7,000																																																

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2007/08 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
2. The level of activity to promote compliance with workplace safety and health legislative and regulatory requirements.	Compliance is a key element in protecting the safety and health of workers, building a level playing field for employers, and promoting a safety and health culture in our workplaces.	We are starting from approximately 1,600 workplace inspections conducted in 1999/2000.	In 2007/2008 there were 5,880 workplace inspections conducted.	The number of workplace inspections has more than tripled from approximately 1,600 in 1999/2000 to almost 6,000 in 2007/2008.	<p>Factors contributing to the increase in the number of workplace inspections include increased front line staff, divisional efforts to maximize administrative efficiencies, and the priority placed on workplace safety and health by the Manitoba Government.</p> <p>In recent years, inspections have been focused on individual sectors and groups of workers that exhibit higher than normal risk for workplace injury.</p> <p>For more information, see pages 25-26 of the Annual Report.</p>
3. The effectiveness of our workplace safety and health prevention programs, by measuring the time-loss injury rate.	Time-loss injuries result in personal suffering for workers and their families and lower productivity for businesses.	We are starting from a baseline of 5.6 time-loss injuries per 100 workers in 1999/2000.	The time-loss injury rate was 4.2 per 100 workers in 2007/2008.	The time-loss injury rate has declined by 25 per cent from 5.6 in 2000 to 4.2 in 2007.	Rates are based on time-loss claims for workers covered by workers compensation. Based on new data coming out of an improved calculation method at the Workers Compensation Board (WCB) the figure of 5.6 time-loss injuries in 1999/2000 is slightly revised from the figure of 5.8 provided in the 2006-07 Annual Report.

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2007/08 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links																		
					<p>While the overall injury rate has decreased, we remain committed to further improvement. The Workplace Safety and Health Division has recently entered into a renewed Joint Injury Prevention Strategy with the WCB. An additional 20 Workplace Safety and Health Officers are being hired, and enforcement and education activities are being stepped up, especially in those areas needing special attention.</p> <p>For more information, see pages 25-26 of the Annual Report.</p>																		
<p style="text-align: center;">Time-loss Injury Rates per 100 Workers 2000 to 2007</p>  <table><caption>Time-loss Injury Rates per 100 Workers (2000-2007)</caption><tr><th>Year</th><th>Rate per 100 Workers</th></tr><tr><td>2000</td><td>5.6</td></tr><tr><td>2001</td><td>4.9</td></tr><tr><td>2002</td><td>4.6</td></tr><tr><td>2003</td><td>4.4</td></tr><tr><td>2004</td><td>4.4</td></tr><tr><td>2005</td><td>4.3</td></tr><tr><td>2006</td><td>4.3</td></tr><tr><td>2007</td><td>4.2</td></tr></table>					Year	Rate per 100 Workers	2000	5.6	2001	4.9	2002	4.6	2003	4.4	2004	4.4	2005	4.3	2006	4.3	2007	4.2	
Year	Rate per 100 Workers																						
2000	5.6																						
2001	4.9																						
2002	4.6																						
2003	4.4																						
2004	4.4																						
2005	4.3																						
2006	4.3																						
2007	4.2																						

What is being measured and using what indicator?	Why is it important to measure this?	Where are we starting from (baseline measurement)?	What is the 2007/08 result (current year) or most recent available data?	What is the trend over time?	Comments/Recent Actions/ Report Links
4. The stability of the labour relations climate, by measuring the number of person-days lost through strikes and lockouts.	Person-days lost through strikes and lockouts disrupt the economy, and may discourage investment in the province.	We are starting from a rate of an average of 7,199 person-days lost per month in 1999.	In 2007 the average number of person-days lost per month was 495.	Over the past eight years, the monthly average of person-days lost to work stoppages has declined by approximately 93 per cent, and the level of work stoppages in Manitoba is the second lowest in Canada.	During 2007/2008, the Conciliation, Mediation and Pay Equity Services completed 94 per cent of its conciliation assignments without a work stoppage. The Branch also had a 98 per cent success rate on its joint grievance mediation assignments and an 85 per cent success rate on its expedited grievance mediation cases. For more information, see pages 18-19 of the Annual Report.
5. The timeliness of our system for dealing with employment standards claims, by tracking the average number of days required for formal resolution of a claim.	Timely resolution is important in protecting the rights of employees, particularly vulnerable workers, and to ensuring the Division can conduct effective and efficient investigations.	We are starting from an average of 175 days to resolve a claim through the formal resolution process in 1999/2000.	The average time to resolve a claim through the formal resolution process in 2007/2008 was 97 days.	The average number of days to resolve a claim has decreased steadily over the last several years, from 175 in 1999/2000, to 110 in 2002/2003, to 97 in 2007/2008.	In addition to the improvement in the average time to resolve a claim through the formal resolution process, there has been an increase in the number of claims being resolved through the voluntary quick resolution process (from 37 per cent in 1999/2000 to 40 per cent in 2007/2008) and a reduction in the average time to resolve a claim through this process (from 34 days in 1999/2000 to 27 days in 2007/2008). For more information, see pages 33-34 of the Annual Report.

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act came into effect in April 2007. This law gives employees a clear process for disclosing concerns about significant and serious matters (wrongdoing) in the Manitoba public service, and strengthens protection from reprisal. The Act builds on protections already in place under other statutes, as well as collective bargaining rights, policies, practices and processes in the Manitoba public service.

Wrongdoing under the Act may be: contravention of federal or provincial legislation; an act or omission that endangers public safety, public health or the environment; gross mismanagement; or, knowingly directing or counseling a person to commit a wrongdoing. The Act is not intended to deal with routine operational or administrative matters.

A disclosure made by an employee in good faith, in accordance with the Act, and with a reasonable belief that wrongdoing has been or is about to be committed is considered to be a disclosure under the Act, whether or not the subject matter constitutes wrongdoing. All disclosures receive careful and thorough review to determine if action is required under the Act, and must be reported in a department's annual report in accordance with Section 18 of the Act.

The following is a summary of disclosures received by Manitoba Labour and Immigration and Office of the Fire Commissioner for fiscal year 2007 – 2008:

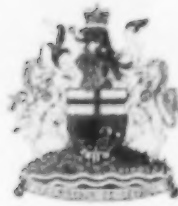
Information Required Annually (per Section 18 of The Act)	Fiscal Year 2007 – 2008
The number of disclosures received, and the number acted on and not acted on. <i>Subsection 18(2)(a)</i>	NIL
The number of investigations commenced as a result of a disclosure. <i>Subsection 18(2)(b)</i>	NIL
In the case of an investigation that results in a finding of wrongdoing, a description of the wrongdoing and any recommendations or corrective actions taken in relation to the wrongdoing, or the reasons why no corrective action was taken. <i>Subsection 18(2)(c)</i>	NIL

Rapport annuel 2007 - 2008

Travail et Immigration

Exercice clos le 31 mars 2008

Publication autorisée par l'Assemblée législative,
Winnipeg, Manitoba



Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Monsieur John Harvard, C.P., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Le tout respectueusement soumis.

Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration







Deputy Minister of Labour and Immigration
Room 311, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0V8
T 204-945-4039 F 204-948-2203
www.manitoba.ca

Sous-ministre, Travail et Immigration
Palais législatif, bureau 311,
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 0V8
Tél. : 204-945-4039 Téléc. : 204-948-2203
www.manitoba.ca

Madame Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration

Madame la ministre,

J'ai le privilège de vous soumettre le Rapport annuel du ministère du Travail et de l'Immigration pour la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008, qui englobe les rapports annuels du Secrétariat des affaires multiculturelles, du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication et du Conseil de l'immigration du Manitoba.

Pendant la période de déclaration, le ministère a mis l'accent sur plusieurs grandes priorités, soit augmenter l'immigration, mieux intégrer les nouveaux arrivants dans nos collectivités et le marché du travail, protéger les travailleurs vulnérables, réduire les accidents de travail avec perte de temps et améliorer la qualité de vie des femmes. Le ministère a donc mis en œuvre plusieurs initiatives qui ont permis au Manitoba d'accueillir près de 11 000 immigrants, le plus grand nombre en 50 ans. La nouvelle Stratégie d'établissement augmente l'accès à une gamme plus étendue de services aux nouveaux arrivants et le ministère a adopté une législation prévoyant un moyen plus juste et responsable d'accorder la reconnaissance professionnelle aux personnes formées à l'étranger. Le ministère a proposé aussi plus d'activités d'éducation et mesures d'application afin de promouvoir la reconnaissance et le respect des nouvelles normes d'emploi. Pour tirer parti de la réduction des accidents de travail avec perte de temps observée ces dernières années, le ministère a présenté un plan détaillé à long terme en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et a accru le nombre d'inspecteurs chargés d'appliquer la loi et les règlements. Poursuivant nos efforts constants pour mieux servir les femmes du Manitoba, le ministère s'est penché sur les secteurs liés à la condition féminine et a élaboré des stratégies d'amélioration pour mieux répondre aux questions liées aux femmes et assurer les services de soutien.

En répondant à ces priorités et en continuant d'assurer les services relevant de son mandat, le ministère contribue de façon significative au bien-être de la société et à la viabilité de la croissance économique du Manitoba. Je tiens aussi à souligner l'excellent travail de tous nos employés, ainsi que le travail des comités consultatifs externes, qui dispensent des conseils éclairés et constructifs au gouvernement.

Le tout respectueusement soumis.

Jeff Parr
Sous-ministre du Travail et de l'Immigration

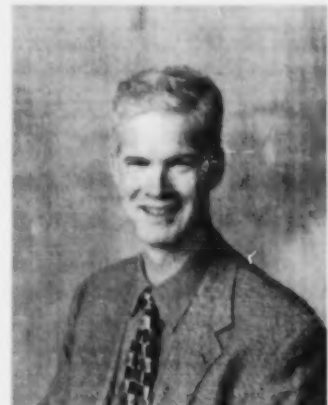


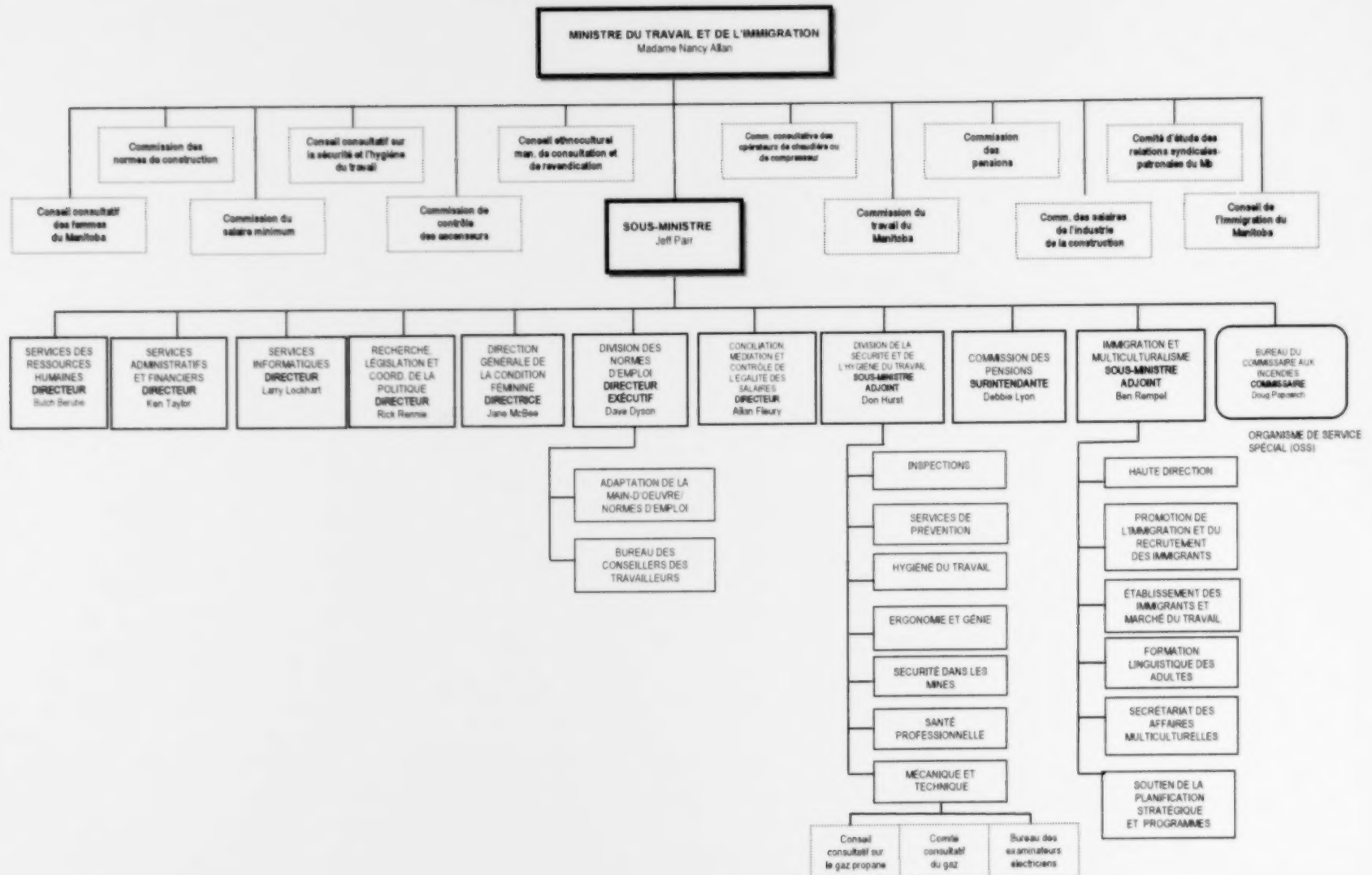


TABLE DES MATIÈRES

	Page
<u>Lettre d'accompagnement de la ministre</u>	1
<u>Lettre d'accompagnement du sous-ministre</u>	3
<u>Table des matières</u>	5
<u>Organigramme</u>	7
<u>Introduction</u>	
Structure du rapport	8
Vision	8
Mission	8
Principes directeurs	8
Vue d'ensemble des réalisations de 2007-2008	9
Développement durable	10
<u>Champs d'activité</u>	11
<u>Haute direction</u>	12
Traitement de la ministre	12
Soutien à la haute direction	12
<u>Services de gestion</u>	13
Services administratifs et financiers	13
Recherche, législation et coordination de la politique	14
Services informatiques	16
Services des ressources humaines	17
<u>Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires</u>	19
<u>Commission des pensions</u>	22
<u>Commission du travail du Manitoba</u>	24
<u>Sécurité et hygiène du travail</u>	27
Bureau du sous-ministre adjoint	27
Inspections	28
Sécurité dans les mines	28
Santé professionnelle	30
Ergonomie et génie	31
Hygiène du travail	32
Services de prévention	32
Mécanique et technique	34
Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail	35
<u>Normes d'emploi</u>	37
Direction des normes d'emploi	37
Bureau des conseillers des travailleurs	39
<u>Conseil consultatif des femmes du Manitoba</u>	41
<u>Direction générale de la condition féminine</u>	43
<u>Immigration et multiculturalisme</u>	45
Haute direction	45
Promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants	47
Établissement des immigrants et marché du travail	49
Formation linguistique des adultes	51
Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants	53
Secrétariat des affaires multiculturelles	55
Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication	57
Conseil de l'immigration du Manitoba	58

<u>Bureau du commissaire aux incendies</u>	59
<u>Renseignements financiers</u>	61
État de rapprochement	61
Sommaire des dépenses	62
Sommaire des recettes	67
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années	69
<u>Mesure du rendement et des progrès accomplis</u>	70
<u>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</u>	75

TRAVAIL ET IMMIGRATION MANITOBA



INTRODUCTION

Structure du rapport

Ce rapport annuel est organisé en fonction de la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation des crédits budgétaires au ministère. Le rapport fournit aussi des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats réels obtenus. Les renseignements sur le rendement financier sont accompagnés d'explications relatives aux écarts budgétaires en matière de dépenses et de recettes ainsi que d'un tableau chronologique de cinq ans redressé illustrant les dépenses et la dotation du ministère.

Vision

Créer des collectivités hétérogènes et vivantes, des milieux de travail sûrs et sains, des pratiques en matière d'emploi équilibrées, des relations patronales-syndicales harmonieuses et l'égalité socio-économique et politique des femmes, éléments qui contribuent tous au bien-être social, économique et culturel des Manitobains et des Manitobaines.

Mission

Promouvoir l'adoption de normes efficaces et la prestation de services de qualité en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène du travail, aux relations de travail, aux prestations du régime de retraite et à la sécurité publique, ainsi qu'à la croissance de l'immigration, au multiculturalisme et à l'égalité socio-économique et politique des femmes.

Principes directeurs

- Servir la population du Manitoba avec efficience, courtoisie et efficacité.
- Élaborer et appliquer des stratégies de prévention et d'éducation du public en vue de réaliser la mission du ministère.
- Consulter sur un pied d'égalité les travailleurs, les employeurs et les autres groupes clients.
- Travailler en collaboration avec tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et la collectivité pour accroître l'immigration et faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.
- Travailler en collaboration avec les femmes et les organismes qui les représentent dans le but d'améliorer la situation de la femme et de leur permettre de s'exprimer.
- Assumer un rôle de chef de file dans la promotion des partenariats, de l'innovation et du changement, conjointement avec nos intervenants de l'extérieur, y compris tous les ordres de gouvernement et les groupes communautaires.
- Encourager la réceptivité, la souplesse et l'innovation au sein du ministère.
- Favoriser l'autonomie du personnel et reconnaître qu'il constitue notre ressource la plus importante.
- Rechercher et mettre en oeuvre des stratégies visant l'amélioration continue des services, des programmes et des activités.
- Être responsable des fonds publics et rendre compte de leur utilisation.

Vue d'ensemble des réalisations de 2007-2008

- Le climat des relations de travail au Manitoba est le plus stable en 20 ans et la province se situe au deuxième rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail.
- Le nombre de jours-personnes non travaillées dus à des arrêts de travail en 2007 était de 12 par 1 000 travailleurs, soit moins de la moitié du nombre rapporté en 2006.
- Le taux d'accidents de travail avec perte de temps a diminué de 25 %, passant de 5,6 à 4,2 par 100 travailleurs de 2000 à 2007.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a mené 5 880 inspections de lieux de travail et a délivré 5 457 ordres d'amélioration.
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a fait enquête sur 921 plaintes concernant des conditions de travail dangereuses ou des infractions à la législation (12 % de plus qu'en 2006-2007) et a mené 873 enquêtes sur des accidents graves (14 % de plus qu'en 2006-2007).
- La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a élaboré un plan quinquennal détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la Commission des accidents du travail (CAT), plan axé sur des secteurs clés comme les jeunes travailleurs, les nouveaux arrivants, la sécurité à la ferme, la construction, les soins de santé et la fabrication.
- Fortes du soutien unanime des membres de l'Assemblée législative, les premières modifications majeures au *Code des normes d'emploi* et au règlement afférent en plus de 30 ans ont pris effet le 30 avril 2007.
- Le *Code des normes d'emploi* a fait l'objet d'autres modifications :
 - afin de permettre aux réservistes des Forces armées canadiennes de bénéficier d'une protection d'emploi lorsqu'ils doivent s'absenter pour suivre une formation ou être en service;
 - afin de faire du troisième lundi de février un jour férié appelé « journée Louis-Riel ».
- Après de longues consultations, le ministère a proposé des modifications au règlement pris en application du *Code des normes d'emploi* afin de mieux protéger les travailleurs agricoles.
- Le ministère a proposé des modifications aux taux de rémunération se trouvant dans la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*, qui s'appuyaient sur les recommandations unanimes d'un comité mixte industrie-syndicat, dans le but :
 - de rendre les taux plus comparables aux taux établis dans l'industrie;
 - de progresser vers l'intégration des taux de rémunération dans l'ensemble de la province;
 - d'être encore plus en mesure d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs qualifiés dans l'industrie de la construction.
- Le ministère a présenté un texte législatif d'un type nouveau, la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, afin de mieux protéger les travailleurs vulnérables en édictant des règles concernant les services de placement, les représentants de jeunes talents et les recruteurs de travailleurs étrangers.
- Dans le cadre de son initiative proactive de mise en œuvre et d'extension des services, la Direction des normes d'emploi a adopté une stratégie d'information publique ciblée afin de protéger les travailleurs vulnérables et, avec l'aide de plusieurs organismes, elle a pu fournir des renseignements sur les normes d'emploi à plus de 4 000 nouveaux immigrants et 10 000 élèves du secondaire.
- Le Bureau des conseillers des travailleurs, en partenariat avec la CAT, a préparé une brochure informative dressant la liste des services du Bureau, qui sera insérée dans les lettres de décision de la CAT.

- Le Bureau du commissaire aux incendies (BCI) a préparé un Code de prévention des incendies relevant de la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* afin d'assurer une uniformité en ce qui a trait aux types de bâtiments à inspecter, à la méthode employée et à la fréquence des inspections.
- Le BCI s'est associé au ministère des Affaires autochtones et du Nord pour assurer la formation de pompier et ainsi améliorer les services d'intervention d'urgence dans plusieurs collectivités du Nord.
- Le BCI a amélioré les méthodes et les ressources utilisées pour lutter contre les incendies criminels, qui sont en hausse dans les régions rurales du Manitoba.
- Le ministère a présenté une modification au règlement sur les prestations de pension, afin d'assurer une plus grande flexibilité en ce qui a trait aux régimes de retraite à cotisation déterminée.
- Le ministère a mené un examen interne des activités liées à la condition féminine et a adopté des stratégies favorisant une utilisation plus efficace et rationnelle des ressources humaines et financières accordées au Conseil consultatif des femmes du Manitoba et à la Direction générale de la condition féminine.
- La Division de l'immigration et du multiculturalisme (DIM) a aidé le Manitoba à recevoir le plus grand nombre d'immigrants en 50 ans, en accueillant près de 11 000 nouveaux venus.
- La DIM a adopté la nouvelle Stratégie d'établissement pour mieux aider les immigrants à s'installer et à prospérer au Manitoba.
- Le ministère a présenté la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui s'attaque aux obstacles à la reconnaissance des qualifications, en veillant à ce que les processus d'évaluation et d'inscription des professions réglementées soient transparents, objectifs, impartiaux et équitables.
- Dans le cadre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants, on a coordonné la création de 18 projets interministériels et groupes de travail formés d'intervenants visant à améliorer la situation sur le marché du travail des immigrants.
- La DIM a facilité la signature d'un protocole d'entente avec le gouvernement des Philippines afin de simplifier le traitement des demandes d'immigration et de raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines.
- Dans le cadre de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, le Secrétariat des affaires multiculturelles a soutenu financièrement dix projets antiracistes ou favorisant la diversité.
- Dans le cadre du Programme de soutien aux communautés ethnoculturelles, 83 organismes ont reçu des fonds pour leur fonctionnement ou des projets spéciaux.

Développement durable

Conformément à la *Loi sur le développement durable*, le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba veille à ce que ses activités soient conformes aux principes du développement durable.

Le ministère a continué à jouer un rôle actif dans la promotion de la durabilité écologique et la sensibilisation à l'environnement au sein de son effectif ainsi qu'auprès des fournisseurs dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses pratiques d'approvisionnement, et il a continué à parfaire les connaissances et les compétences des responsables de l'approvisionnement et des utilisateurs finaux à cet égard.

Le ministère a continué à promouvoir une culture de la durabilité et il s'efforce d'atteindre les objectifs exposés dans le plan d'action pour le développement durable.

VUE D'ENSEMBLE DES CHAMPS D'ACTIVITÉ DU MINISTÈRE

CHAMP D'ACTIVITÉ	DIVISION/DIRECTION	LOIS ADMINISTRÉES
Santé et sécurité	Division de la sécurité et de l'hygiène du travail	<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*</i>
Conditions de travail justes et équitables	Division des normes d'emploi	<i>Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*</i> <i>Code des normes d'emploi*</i> <i>Loi sur les services de placement</i> <i>Loi sur le jour du Souvenir*</i> <i>Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail</i> <i>Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration</i>
	Commission manitobaine des pensions	<i>Loi sur les prestations de pension</i>
	Bureau des conseillers des travailleurs	<i>Loi sur les accidents de travail (article 108)</i>
	Conseil consultatif des femmes du Manitoba	<i>Loi sur le Conseil consultatif des femmes du Manitoba</i>
Sécurité du public	Mécanique et technique	<i>Loi sur les divertissements (Partie II)</i> <i>Loi sur le permis d'électricien</i> <i>Loi sur les ascenseurs</i> <i>Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout</i> <i>Loi sur les opérateurs de chaudière ou de compresseur</i> <i>Loi sur les appareils sous pression et à vapeur</i>
	Bureau du commissaire aux incendies	<i>Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles</i> <i>Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence</i>
Relations du travail	Commission du travail du Manitoba	<i>Loi sur les relations du travail*</i>
	Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires	<i>Loi sur les relations du travail*</i> <i>Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux</i> <i>Loi sur l'égalité des salaires*</i>
Immigration et multiculturalisme	Division de l'Immigration et du multiculturalisme	<i>Loi sur le multiculturalisme au Manitoba</i> <i>Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration</i> <i>Loi sur le Jour de l'Holocauste</i> <i>Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication</i> <i>Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba</i>

Remarque : * Indique les lois en vertu desquelles la Commission du travail du Manitoba rend ses décisions

Haute direction

Traitement de la ministre

Cette affectation budgétaire assure la rémunération à laquelle a droit la ministre à titre de membre du Conseil exécutif.

1(a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	41.9	1.00	42.0 (0.1)	

Soutien à la haute direction

Le Soutien à la haute direction englobe le cabinet de la ministre et le bureau du sous-ministre.

Les bureaux de direction fournissent une orientation stratégique générale par rapport aux programmes du ministère. Le sous-ministre préside le Comité de direction ministériel, qui regroupe les directeurs de chacune des divisions du ministère.

1(b) Soutien à la haute direction

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	656.8	10.00	666.1 (9.3)	1
Total des autres dépenses	73.4		70.0 3.4	2
Total des dépenses	730.2	10.00	736.1 (5.9)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à une employée en congé de maternité. Elle est compensée en partie par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer une employée en congé de maternité et par les augmentations salariales générales.
2. Le dépassement des crédits est dû au remplacement de postes de travail comme prévu.

Services de gestion

La Division des services de gestion assure des services financiers, administratifs et de soutien aux programmes d'une manière centralisée. Ces services comprennent la mise en œuvre et la gestion de la politique financière ministérielle, la coordination de la planification financière et de la communication de l'information financière, une gestion comptable centralisée, le maintien du système de gestion de l'information du ministère et la coordination des services informatiques. La Division dirige aussi le processus de planification du ministère, fait des recherches et des analyses, soutient la formulation des politiques, coordonne les mesures législatives du ministère, gère les communications ministérielles et fournit des services de soutien aux conseils et comités consultatifs du ministère. La Division assume les responsabilités incombant au ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et collabore avec les services des ressources humaines fusionnés à la coordination d'une gamme étendue de services de ressources humaines.

Services administratifs et financiers

La Direction des services administratifs et financiers dispense une gamme de services de soutien financiers et administratifs au ministère.

Objectifs

La Direction des services administratifs et financiers poursuit les objectifs suivants :

- contribuer à accomplir le mandat du ministère en fournissant des services financiers et administratifs centralisés efficaces et rationnels à tous les secteurs du ministère;
- renforcer les fonctions de contrôle et respecter les exigences de direction du ministère et de l'ensemble du gouvernement en matière de rapports et de contrôle financiers en élaborant et en mettant en œuvre des pratiques et des mécanismes financiers uniformes et en veillant à ce que tous les rapports financiers du ministère soient précis, cohérents et complets;
- communiquer clairement les besoins de crédit budgétaire en coordonnant la préparation des prévisions budgétaires annuelles;
- gérer efficacement les ressources financières du ministère en procédant au traitement des recettes et des dépenses de façon précise et rapide, et en préparant les prévisions de trésorerie, les analyses des écarts et les sommaires des engagements;
- soutenir la prestation des programmes en prenant part aux projets ministériels de coordination touchant les locaux à bureaux, les véhicules gouvernementaux, les services de télécommunication, la gestion des documents, le matériel et les fournitures de bureau.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services administratifs et financiers :

- a pris part à « l'aperçu des priorités et des stratégies » de 2008-2009 et a coordonné la préparation de la présentation relative au budget des dépenses et au budget supplémentaire du même exercice à point nommé;
- a achevé la mise œuvre du cadre de contrôle ministériel établi dans l'ensemble du ministère, qui comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de gestion du risque, d'un système de mesure du rendement, des examens sur place et des échantillonnages au hasard de transactions pour assurer leur conformité;
- a poursuivi la mise en œuvre du projet de regroupement de son administration et de ses finances avec ceux des ministères de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation, et de

l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, qui comprend la rationalisation et la normalisation des fonctions et des ressources par la mise en correspondance de leurs cadres de contrôle respectifs, le repérage de possibilités de pratiques exemplaires, la formation réciproque, la planification de la relève, des stratégies de sauvegarde et l'accès à des ressources communes aux fonctions;

- a traité 41 801 transactions, y compris la réception et le dépôt des recettes tirées de la délivrance des certificats, licences et permis.

Recherche, législation et coordination de la politique

La Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique assure un soutien administratif à la haute direction et à la gestion divisionnaire, mène des recherches, des analyses et d'autres activités venant appuyer l'élaboration de la législation et de la politique, coordonne les aspects techniques des mesures législatives et réglementaires et rédige des documents d'orientation sur les principaux enjeux. La Direction coordonne aussi la préparation des documents de planification, des notes d'information et des rapports statistiques, en plus de fournir des recherches, des analyses et d'autres services de soutien aux conseils et comités consultatifs du ministère. La Direction est aussi responsable de fournir des renseignements sur des questions relatives à l'emploi aux travailleurs, aux employeurs et au public et de remplir les obligations incombant au ministère en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).

Objectifs

La Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique poursuit les objectifs suivants :

- soutenir l'élaboration efficace des lois, des règlements et de la politique au nom du ministère au moyen de recherches et d'analyses;
- assurer la direction, la coordination et le soutien nécessaires à la planification et à l'établissement de rapports, notamment en préparant annuellement « l'aperçu des priorités et des stratégies », les documents afférents au budget des dépenses et le rapport annuel du ministère;
- veiller à ce que la législation administrée par le ministère se maintienne au rythme des changements sociaux et économiques ainsi que de l'élaboration de la politique et de la législation au Manitoba et dans d'autres administrations, en surveillant et en analysant les tendances et en coordonnant l'élaboration de la législation en collaboration avec d'autres directions, des conseillers législatifs et divers organismes;
- fournir des renseignements et des conseils éclairés et pertinents en analysant les tendances se rapportant aux négociations collectives, aux relations industrielles, aux normes d'emploi, à la sécurité et à l'hygiène du travail et à d'autres secteurs;
- faire des recherches et des analyses stratégiques et assurer d'autres services de soutien à divers conseils et comités consultatifs dont le Comité d'étude des relations syndicales-patronales;
- maintenir un juste équilibre entre le droit d'accès aux documents publics et la protection des renseignements personnels en répondant aux demandes d'accès déposées en vertu de la LAIPVP.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la recherche, de la législation et de la coordination de la politique :

- a coordonné la préparation de « l'aperçu des priorités et des stratégies » de 2008-2009, des documents afférents au budget des dépenses de 2008-2009 et du rapport annuel de 2006-2007;

- a fait des recherches portant sur les jours fériés, la protection d'emploi pour les réservistes, les relations de travail dans l'industrie de la construction et les normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, afin d'appuyer le Comité d'étude des relations syndicales-patronales dans son travail;
- a recueilli, élaboré et diffusé des données statistiques concernant, entre autres, les arrêts de travail, les dispositions des conventions collectives, les syndicats, l'affiliation syndicale, les règlements négociés et les taux de rémunération;
- a fourni des renseignements et des analyses et proposé des choix aux autres divisions du ministère et au gouvernement du Manitoba concernant des questions délicates qui ont surgi à propos des modifications proposées à la législation fédérale sur l'immigration, de la protection accrue à accorder aux travailleurs vulnérables, de la politique du salaire minimum, des arrêts de travail, des jours fériés, de la protection de l'emploi des réservistes, des normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, des salaires dans l'industrie de la construction, des questions relatives au marché du travail et des accords de coopération dans le domaine du travail;
- a fait des recherches et des analyses et coordonné les consultations avec les intervenants menées par un sous-comité du Comité d'étude des relations syndicales-patronales au sujet des négociations collectives dans l'industrie de la construction;
- a promptement répondu aux demandes de renseignements des syndicats, des employeurs, des spécialistes des relations de travail, du grand public, de la ministre, de la direction du ministère et d'autres directions, ministères et gouvernements;
- a répondu à de nombreuses demandes de renseignements provenant du gouvernement fédéral à propos de questions relatives à l'Organisation internationale du Travail;
- a répondu à 51 demandes d'accès à des documents en vertu de la LAIPVP;
- a participé aux réunions et aux débats de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière pour échanger des renseignements et partager les pratiques exemplaires au sujet des tendances nouvelles et actuelles dans le monde du travail avec ses homologues des autres administrations canadiennes;
- a prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption des textes législatifs suivants :
 - *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*
 - *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*
 - *Loi sur la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail*
 - *Loi modifiant le Code des normes d'emploi (congé à l'intention des réservistes)*
 - *Loi sur les jours fériés*
 - *Règlements modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (normes d'emploi s'appliquant aux travailleurs agricoles, salaire minimum, avis d'infraction délivré par un système de saisie d'images)*
 - *Règlement modifiant le Code du bâtiment du Manitoba*
 - *Règlement modifiant le Code de la plomberie du Manitoba*
 - *Règlement modifiant le Code de prévention des incendies du Manitoba*
 - *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction*
 - *Règlement sur les visites de prévention*

Services informatiques

Objectifs

La Direction des services informatiques assure un éventail de services au ministère, y compris des services techniques, des analyses et des propositions de stratégies liées à l'évaluation générale des projets, des services de planification et de gestion de l'infrastructure, la mise au point des applications, des outils destinés aux utilisateurs finaux, des services d'approvisionnement et la création de pages Web.

La Direction des services informatiques poursuit les objectifs suivants :

- fournir une direction, des conseils et des services à tous les secteurs qui relèvent du ministère sur les questions touchant l'utilisation efficace et rationnelle des technologies et la gestion de l'information;
- soutenir la prestation des programmes en gérant l'ensemble des ressources et des biens liés à la technologie de l'information;
- fournir à nos clients les ressources, les services de soutien et les technologies d'automatisation les meilleurs qui soient au moment opportun, à moindre coût et de manière efficace;
- assurer la bonne garde des données et de l'information sous la responsabilité du ministère;
- en collaboration avec les secteurs des programmes et les autres ministères, encourager l'adoption d'une vision et de stratégies visant les futures orientations de l'utilisation de la technologie à l'échelle du ministère et du gouvernement.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services informatiques :

- a entrepris un certain nombre de projets de développement d'applications à la demande de secteurs du ministère, notamment la Commission du travail du Manitoba, la Commission des pensions, la Direction de la mécanique et de la technique et le Bureau du commissaire aux incendies;
- a procédé à des modifications de programmes d'applications, à des améliorations et à des essais se rapportant aux codes internes existants;
- a assuré la formation du personnel technique, tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur;
- a veillé à ce que tous les systèmes soient opérationnels pendant les heures de travail et assuré la surveillance en permanence de ces systèmes, y compris au moyen d'un service sur appel;
- a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des initiatives organisationnelles du gouvernement, comme le programme de gestion des ordinateurs et l'initiative de restructuration des TIC;
- a élaboré le plan de 2008-2009 et les plans pluriannuels concernant la technologie de l'information;
- a rendu les renseignements sur les programmes du ministère plus accessibles par la création de pages Web;
- a poursuivi la création d'un environnement informatique ministériel intermédiaire, doté de capacités de stockage et de sauvegarde améliorées;
- a continué à travailler au regroupement des petites applications indépendantes dans les secteurs de programme.

2(a) Services de gestion

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (néгатif) (\$) (\$)	Note expl.
Total des salaires	1 047,1	16,25	1 065,8 (18,7)	1
Total des autres dépenses	304,1		299,1 5,0	
Total des dépenses	1 351,2	16,25	1 364,9 (13,7)	

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient une employée en congé de maternité et en congé sans solde, les coûts nets de roulement du personnel, le détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant une employée en congé de maternité et en congé sans solde, par l'embauche d'étudiants en été et par les augmentations salariales générales.

Services des ressources humaines

Les Services des ressources humaines fournissent des services complets de ressources humaines au ministère du Travail et de l'Immigration. La Direction joue aussi un rôle de premier plan au sein du ministère dans la promotion des initiatives du gouvernement en matière d'équité en emploi et de renouvellement de la main-d'œuvre.

Objectif

Les Services des ressources humaines ont pour objectif d'optimiser la capacité en ressources humaines au sein du ministère en coordonnant de manière efficace les activités de recrutement et de classification, en conseillant et en formant des gestionnaires à propos des ressources humaines et des relations avec les employés, en conseillant les employés à propos des salaires et des avantages sociaux, en coordonnant et en organisant les activités de perfectionnement du personnel et en veillant à régler les conflits en milieu de travail de manière efficace.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, les Services des ressources humaines :

- ont organisé 30 concours de recrutement;
- ont procédé à 16 classifications d'emploi;
- ont répondu à trois griefs;
- ont traité 14 mises à la retraite par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont fourni à 30 employés une séance d'orientation par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont traité 12 demandes à la CAT par le truchement des services de la paye et des avantages;
- ont permis à 17 employés de participer à des séances sur l'équité en emploi et la sensibilisation à la réalité autochtone;

- ont facilité l'embauche de sept employés autochtones et membres de minorités visibles;
- ont prêté leur soutien sous diverses formes pour aider le ministère à atteindre ses objectifs d'équité en emploi.

Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

La Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires fournit des services de conciliation, de médiation de griefs et de médiation préventive aux parties syndicales et patronales afin de contribuer à la création et au maintien de relations de travail harmonieuses au Manitoba.

Objectifs

La Direction poursuit les objectifs suivants :

- réduire au minimum le temps perdu, le manque à produire et la perturbation des services dus à des grèves et à des lock-outs dans les secteurs privé et public en dénouant les impasses dans les négociations de convention collective;
- éviter le recours aux procédures d'arbitrage en aidant les parties à parvenir à régler leurs griefs;
- encourager les parties syndicales et patronales à trouver de bonnes solutions à leurs différends et les aider à résoudre leurs sources de préoccupation mutuelles;
- mieux faire connaître les services offerts au moyen de séances d'information et d'ateliers à l'intention des parties syndicales et patronales.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires :

- a contribué au traitement de 108 demandes de conciliation en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et au règlement de 94 % des dossiers clos sans qu'il y ait eu d'arrêt de travail;
- a contribué à une réduction de 50 % du nombre de jours-personnes perdus pour cause d'arrêts de travail comparativement à l'exercice précédent;
- a assuré des services de médiation préventive auprès de cinq groupes de clients dans le but de régler des sources de préoccupation touchant à la fois les parties syndicales et patronales;
- a contribué au traitement de 353 demandes conjointes de médiation des griefs et au règlement de 98 % des 202 griefs ayant fait l'objet d'une médiation pendant l'exercice;
- a assuré le traitement accéléré de 85 % des 41 dossiers de médiation des griefs clos pendant l'exercice;
- a animé des ateliers sur les objectifs en matière d'établissement des relations à l'intention de deux unités de négociation;
- a participé aux conférences de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, de la Association of Labour Relations Agencies et de la Lancaster House dans le but de partager des renseignements et des pratiques exemplaires.

Tableau 1**Statistiques relatives aux services de conciliation – Négociation collective****Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008**

Demandes en cours pendant l'exercice visé	
Demandes reportées de 2006-2007	59
Demandes de renouvellement de convention reçues en 2007-2008	
Revendications traditionnelles	37
Négociations axées sur les intérêts	0
Demandes de première convention collective reçues en 2007-2008	12
Total	108
Demandes réglées pendant l'exercice visé	
Règlement en conciliation sans arrêt de travail	52
Règlement après un arrêt de travail	3
Premières conventions collectives imposées par la Commission du travail du Mb	2
Total	57
Demandes toujours en cours de traitement à la fin de l'exercice visé	56
Pourcentage des cas réglés sans arrêt de travail	94 %

Tableau 2**Statistiques relatives aux services de médiation - Griefs****Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008**

En vertu du paragraphe 129(1) (demande conjointe)	
Cas reportés	117
Cas attribués	236
Total	353
Cas réglés	197
Cas non réglés	5
En attente de médiation	151
Pourcentage de cas réglés	98 %
En vertu du paragraphe 130(8) (processus accéléré)	
Cas reportés	9
Cas attribués	42
Total	51
Cas réglés	35
Cas non réglés	6
En attente de médiation	10
Pourcentage de cas réglés	85 %

2(c) Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (néгатif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	546,4	7,00	550,6 (4,2)	
Total des autres dépenses	116,1		126,1 (10,0)	1
Total des dépenses	662,5	7,00	676,7 (14,2)	

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à une diminution des frais de déplacement des conciliateurs et au report des coûts afférents à la rénovation d'une salle de réunion pour les clients. Elle est compensée en partie par un nombre plus élevé que prévu de réunions de conciliation et de médiation et par le remplacement d'un poste de travail comme prévu.

Commission des pensions

La Commission des pensions a pour mandat de protéger les droits des employés aux pensions leur étant promises en vertu des régimes de retraite de l'employeur comme le prévoient les lois relatives aux prestations de pension.

Objectif

La Commission des pensions poursuit les objectifs suivants :

- administrer et appliquer les dispositions de la *Loi sur les prestations de pension* et des règlements connexes, qui fixent les normes minimales en matière de prestations de pension, de financement des prestations de pension et d'investissement des actifs;
- promouvoir l'établissement, la prorogation et l'amélioration des régimes de retraite privés dans la province.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Commission des pensions :

- a traité 1 261 demandes d'attestations relatives aux virements uniques;
- a produit plus de 500 écrits administratifs concernant la conformité à la réglementation;
- a vérifié la conformité de 112 modifications de régimes de retraite, ainsi que 75 contrats de comptes de retraite immobilisés, fonds de revenu viager et fonds de prestations de retraite immobilisé;
- a examiné neuf enregistrements, neuf liquidations et sept liquidations partielles de régimes de retraite;
- a vérifié la conformité de 375 rapports d'information annuels détaillant les contributions et les changements parmi les participants à un régime de retraite pendant l'exercice visé;
- a vérifié la conformité de 51 rapports d'évaluation actuarielle, qui détaillent la valeur et la solvabilité d'un régime de retraite donné ainsi que les exigences de contribution au cours des trois années suivantes;
- a effectué cinq vérifications administratives de prestations de pension afin d'évaluer si les systèmes et usages administratifs des régimes de retraite suffisaient pour assurer la conformité aux lois, puis surveillé les progrès touchant les enjeux définis dans les rapports de vérification;
- a répondu à quelque 5 000 demandes de renseignements par téléphone concernant la législation sur les pensions;
- a mis en œuvre quatre modifications réglementaires en vertu de la *Loi sur les prestations de pension*;
- a participé, par l'entremise du surintendant des pensions, aux activités de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, une association nationale des organismes de contrôle des régimes de retraite qui a pour mission de faciliter le fonctionnement d'un système efficace et rationnel de réglementation des régimes de retraite au Canada.

2(d) Commission des pensions

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	353,4	5,00	364,3 (10,9)	1
Total des autres dépenses	196,3		117,1 79,2	2
Total des dépenses	549,7	5,00	481,4 68,3	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient une réduction des coûts nets de roulement du personnel et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les indemnités de vacances versées à un employé qui a démissionné et par une augmentation des indemnités quotidiennes des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant.
2. Le dépassement des crédits est dû aux frais d'actuariat, d'avocat, de sténographie judiciaire et de déplacement des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant. Il est compensé en partie par le report des audiences d'information publique concernant la mise à exécution des règlements pris en application de la Loi sur les prestations de pension.

Commission du travail du Manitoba

La Commission du travail du Manitoba est un tribunal indépendant spécialisé responsable de l'administration et de l'arbitrage justes et efficaces des cas qui lui incombent en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et d'autres lois. La *Loi sur les relations du travail* s'applique aux employés, aux employeurs, aux syndicats et aux organismes formés d'employeurs à l'intérieur du Manitoba. La *Loi* aborde diverses questions relatives aux relations du travail dont les allégations de pratiques déloyales de travail et de violation de droits, l'accréditation et les droits de négociation, les droits du successeur, la négociation collective et les conventions collectives, les grèves et les lock-outs, la médiation, les commissions de conciliation et commissions d'enquêtes industrielles, l'arbitrage de griefs et la divulgation de renseignements financiers par les syndicats. La Commission répond aussi aux plaintes en vertu du *Code des normes d'emploi* que lui envoie la Division des normes d'emploi. Les questions qui lui sont soumises se rapportent aux salaires, à la rémunération des jours fériés, aux congés payés et aux indemnités de préavis, y compris les litiges soulevés en vertu de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. La Commission agit aussi à titre d'organe décisionnel à l'égard de certains litiges sous le régime de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, de la *Loi sur les services essentiels*, de la *Loi sur l'égalité des salaires*, de la *Loi sur les écoles publiques*, de la *Charte des droits des victimes*, de la *Loi électorale* et de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles). Enfin, la Commission offre des services de médiation visant à faciliter la résolution des litiges.

Pendant la période de déclaration, la Commission se composait d'un président à temps plein, d'un vice-président à temps plein, de cinq vice-présidents à temps partiel et de 28 commissaires, répartis également entre représentants des employeurs et représentants des employés.

Objectifs

La Commission du travail du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

- harmoniser davantage les relations entre employeurs et employés en encourageant la pratique de négociations collectives entre les employeurs et des syndicats que les employés ont sciemment désignés comme leurs représentants;
- résoudre les problèmes portés à son attention d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par les parties syndicales et patronales, notamment en rendant rapidement des décisions appropriées qui respectent les intérêts de la majorité des employés;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage;
- présenter aux parties concernées et au grand public des renseignements au sujet de leurs relations avec la Commission ou des activités de la Commission.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Commission du travail du Manitoba :

- a reçu 497 demandes et reporté 168 dossiers relevant des lois suivantes :

<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	10
<i>Code des normes d'emploi</i>	106
<i>Loi sur les relations du travail</i>	<u>381</u>
Total des demandes déposées pendant l'exercice visé*	497
Dossiers reportés (2006-2007)	<u>168</u>
Total	665

* Le total des demandes déposées a diminué de 33 % par rapport aux 816 de l'exercice précédent en raison d'une modification apportée au *Code des normes d'emploi*, qui a pris effet le 30 avril 2007, prévoyant le transfert de la responsabilité du traitement des demandes de modification de l'horaire de travail de la Commission à la Direction des normes d'emploi.

- a fermé 452 dossiers sur 665 (68 %);
- a fixé une date d'audience relativement à 193 demandes;
- a rendu 26 ordonnances importantes et huit motifs écrits des décisions;
- a distribué la mise à jour de l'index des motifs écrits des décisions (Index of Written Reasons for Decision) aux abonnés;
- a tenu 24 votes;
- a poursuivi son partenariat avec la Direction des services informatiques du ministère afin de mettre au point un système automatisé de gestion des cas, dont la mise en œuvre devrait se faire en 2008;
- est parvenu à une plus grande efficacité dans la prestation des programmes aux clients après son déménagement au 175 de la rue Hargrave, à Winnipeg, grâce à des améliorations comme un meilleur système de sonorisation et l'accès à Internet dans les salles d'audience, à un mobilier ergonomique, à l'ajout de nouvelles salles de réunions et à l'amélioration des mesures de sécurité;
- a organisé diverses activités de formation et de perfectionnement à l'intention des commissaires et du personnel ou y a pris part, dont un séminaire de deux jours sur les procédures, les pratiques et les décisions significatives de la Commission, et assuré la présence de cadres dirigeants à la conférence annuelle des présidents et des administrateurs des commissions du travail;
- a affiché sur le site Web de la Commission le « Guide de la *Loi sur les relations du travail* », qui explique les diverses dispositions de la *Loi* sous forme de questions et réponses ainsi que le rôle de la Commission, et donné plus d'ampleur au site Web en y affichant les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes de la Commission;
- a mis en œuvre un système d'audioconférence amélioré;
- a continué de promouvoir le développement durable par divers moyens, dont le recyclage, la gestion du papier, l'utilisation de produits écologiques et l'impression recto-verso.

D'autres statistiques et résumés de décisions importantes figurent dans le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba.

2(e) Commission du travail du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008		Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
		ETP	(\$)		
Total des salaires	1 189,3	16,50	1 303,5	(114,2)	1
Total des autres dépenses	557,7		522,7	35,0	2
Total des dépenses	1 747,0	16,50	1 826,2	(79,2)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, les indemnités quotidiennes des membres de la Commission, le maintien d'un poste vacant et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les indemnités de vacances versées à deux employés qui ont démissionné et par les augmentations salariales générales.
2. Le dépassement des crédits est dû à des frais non récurrents liés à la réinstallation dans de nouveaux locaux, à la hausse du loyer de biens immobiliers, aux frais de déplacement plus élevés des membres et des agents de la Commission occasionnée par des audiences tenues à Brandon, au remplacement d'imprimantes à laser comme prévu, à l'utilisation de services d'emploi temporaires et à la hausse des frais liés à l'informatique. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une réduction des honoraires d'avocat en raison d'un nombre moins élevé d'appels, des coûts d'expédition en raison du nouveau système, des coûts de location de matériel, des achats de matériel informatique, des coûts des fournitures de consommation et d'entretien et des frais de téléphone.

Sécurité et hygiène du travail

La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail administre sept lois et règlements connexes concernant la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspection des appareils mécaniques, électriques et à combustible, et la délivrance des permis aux gens de métier. Elle dispense en outre des services de soutien technique et administratif au Conseil consultatif de la ministre sur la sécurité et l'hygiène du travail. La Division met l'accent sur la prévention de façon à réduire les risques dans les milieux de travail et les lieux publics, au moyen de l'éducation et de la formation, parallèlement à l'administration et à l'exécution des lois et règlements pertinents.

La Division réalise ses objectifs avec la contribution :

- de la Direction des inspections;
- de la Direction de la sécurité dans les mines;
- de la Direction de la santé professionnelle;
- de la Direction de l'ergonomie et du génie;
- de la Direction de l'hygiène du travail;
- de la Direction des services de prévention;
- de la Direction de la mécanique et de la technique.

Bureau du sous-ministre adjoint

Le Bureau du sous-ministre adjoint comprend le sous-ministre adjoint, l'agent de liaison juridique, le coordonnateur de l'initiative jeunesse, le coordonnateur de la sécurité à la ferme et le secrétaire administratif.

Objectifs

Le Bureau du sous-ministre adjoint poursuit les objectifs suivants :

- accomplir les tâches du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail, tel que prescrit dans la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;
- veiller à ce que les lois et règlements sous sa responsabilité soient appliqués comme il se doit afin de soutenir le rythme des changements qui se produisent dans les lieux de travail au Manitoba;
- améliorer la sécurité et l'hygiène du travail et réduire le taux des accidents de travail avec perte de temps en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies de prévention et d'application efficaces;
- assurer le succès et l'efficacité des programmes offerts au moyen d'une planification, d'une budgétisation et d'une gestion financière efficaces, d'une gestion globale du mode de fonctionnement des directions de la Division et d'un système d'intervention d'urgence opérationnel en tout temps.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau du sous-ministre adjoint :

- a coordonné l'élaboration et la mise en place d'activités de prévention et de mécanismes d'application qui ont contribué à une réduction de 25 % du taux d'accidents avec perte de temps depuis 2000;
- a poursuivi la mise en œuvre du plan à long terme visant à améliorer la sécurité et l'hygiène du travail au Manitoba, comme le signale la réponse du gouvernement au rapport du Comité de révision de la sécurité et de l'hygiène du travail de 2002, qui prévoit de nouvelles initiatives en matière de programmes et de politiques, un examen du *Règlement sur l'exploitation minière* et la mise en place d'un examen obligatoire de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*;

- a donné suite aux recommandations contenues dans le rapport de la vérificatrice générale du Manitoba afin d'augmenter le rendement de la Division et d'obtenir des résultats durables au chapitre de la sécurité et de l'hygiène du travail au Manitoba, notamment en mesurant l'efficacité des programmes et en faisant rapport à ce sujet, en formant le personnel sur la politique et les procédures à suivre pour répondre aux enjeux liés à la mise en application, en distribuant annuellement un horaire des séances d'éducation aux comités de la sécurité et de la santé au travail dans la province et en rendant ces renseignements à la disposition des intervenants sur le site Web de la Division;
- a élaboré un nouveau plan conjoint de cinq ans en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la CAT, qui devrait être mis à exécution en avril 2008, dans le but de réduire de façon significative le nombre d'accidents avec perte de temps;
- a continué de travailler en partenariat avec la CAT à des initiatives de sensibilisation et d'éducation visant à raffermir la culture de sécurité et d'hygiène du travail au Manitoba, notamment en poursuivant la campagne provinciale de sensibilisation publique à la sécurité et à l'hygiène du travail lancée en juin 2003, élaborée autour de la méthode SAUF (Savoir repérer le danger, Apprendre à mesurer les risques, Utiliser des méthodes sûres, Faites-le tous les jours), qui comprend des publicités télévisées et imprimées;
- a continué d'aborder des questions relatives à la santé et à la sécurité des jeunes travailleurs aux niveaux secondaire et postsecondaire et dans des établissements de formation de jeunes en élaborant et en présentant des programmes axés sur les jeunes;
- a continué de parler de sécurité à la ferme en proposant des séances d'éducation à des organismes formés de producteurs agricoles;
- a continué à collaborer avec des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux à la mise sur pied, à la promotion et à la prestation de programmes et d'activités cherchant à inculquer l'adoption de pratiques agricoles sûres.

Inspections

La Direction des inspections assure la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et cherche à promouvoir la sécurité et la santé dans les milieux de travail du Manitoba (autres que les mines) au moyen d'inspections, d'enquêtes sur les incidents graves, les mesures discriminatoires et le droit de refus, et d'ordres d'amélioration.

Objectifs

La Direction des inspections poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce qu'on soit au courant des dangers éventuels en milieu de travail et à ce qu'on prenne des mesures correctives;
- soutenir un régime de responsabilisation interne amenant les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents de travail;
- promouvoir l'adoption de normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées possible pour les travailleurs en encourageant l'adoption de pratiques sûres.

Sécurité dans les mines

La Direction de la sécurité dans les mines assure la conformité aux lois sur la sécurité et l'hygiène du travail et cherche à promouvoir la sécurité et la santé dans les mines du Manitoba au moyen

d'inspections, d'enquêtes sur les incidents graves, d'ordres d'amélioration et d'examen des plans de construction et des conceptions techniques, et en accordant les autorisations opérationnelles requises dans le cas du matériel diesel, des appareils de levage et des explosifs.

Objectifs

La Direction de la sécurité dans les mines poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce qu'on soit au courant des dangers éventuels en milieu de travail et à ce qu'on prenne des mesures correctives;
- soutenir un régime de responsabilisation interne amenant les employeurs et les travailleurs à assumer leurs responsabilités individuelles et communes en vue d'éliminer les maladies professionnelles et les accidents de travail;
- voir à ce que les plans de conception technique et de construction répondent aux critères de sécurité;
- promouvoir l'adoption de normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées possible pour les travailleurs en encourageant l'adoption de pratiques sûres.

Sommaire des réalisations

Tableau 1
Indicateurs de rendement, Inspections et Sécurité dans les mines
Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008

	Inspections	Sécurité dans les mines	Total
Inspections réalisées	5 531	349	5 880
Ordres rédigés	4 982	475	5 457
Plaintes ayant fait l'objet d'enquêtes	899	22	921
Enquêtes sur des accidents graves	829	44	873
Évaluations de conceptions et de plans	s.o.	96	96
Autorisations opérationnelles	s.o.	141	141

Remarque :

La Direction des services de prévention et le Bureau du sous-ministre adjoint sont inclus dans le tableau des salaires et dépenses de la Direction des inspections.

2(f) Direction des inspections

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	4 031,8	61,50	4 183,5	(151,7) 1
Total des autres dépenses	1 524,3		1 502,7	21,6 2
Total des dépenses	5 556,1	61,50	5 686,2	(130,1)

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le report de l'embauche des titulaires des quatre postes d'agent de sécurité et d'hygiène nouvellement créés à la suite de l'adoption de la Loi portant affectation de crédits en octobre 2007, un employé en congé d'études, les indemnités quotidiennes du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail moins élevées que prévu et la prime d'éloignement. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite, par les augmentations salariales générales liées aux modifications spéciales touchant les hygiénistes industriels, par l'embauche d'étudiants en été et d'employés occasionnels, par le détachement d'un employé de la Commission des accidents du travail, par la reclassification de deux postes, par les demandes d'indemnisation d'accident du travail, par les augmentations au mérite et par la rémunération des employés ayant une affectation intérimaire.
2. Le dépassement des crédits est dû au remplacement de postes de travail comme prévu, à la mise à l'essai et à l'achat d'équipement pour les inspections, aux frais de déplacement plus élevés des agents de sécurité et d'hygiène, à l'achat de matériel informatique, à la rénovation de la salle de formation et à l'achat de son ameublement, aux frais de téléphone plus élevés, aux frais liés à l'informatique, aux fournitures de bureau et aux frais d'avocat, de consultation et de déplacement liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting. Il est compensé en partie par les coûts de production des bulletins, guides et codes et les frais de déplacement et de formation liés aux activités de sensibilisation communautaire visant à promouvoir la prévention, par la réduction des honoraires d'avocats liés aux appels, par le nombre moins élevé que prévu d'enquêtes sur les incidents et par la réduction des frais de déplacement du Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail.

2(h) Sécurité dans les mines

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	680,4	10,20	731,4 (51,0)	1
Total des autres dépenses	190,6		198,3 (7,7)	
Total des dépenses	871,0	10,20	929,7 (58,7)	

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenait le maintien d'un poste vacant et la gestion des coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par l'embauche d'un employé dans le cadre du programme Accès Carrière et par les augmentations salariales générales.

Santé professionnelle

Objectifs

La Direction de la santé professionnelle poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la santé dans les lieux de travail du Manitoba :
 - en aidant le personnel de la Division à enquêter sur les sources de préoccupation en matière de santé pour les travailleurs et les employeurs, et en recommandant des mesures préventives ou correctives;
 - en élaborant et en examinant des politiques, des procédures et des règlements en matière de prévention et en encourageant l'adoption de mesures de prévention dans les lieux de travail;
 - en consultant des professionnels de la santé, des associations, des travailleurs et des employeurs sur des sujets liés à la santé professionnelle;

- faire mieux connaître les préoccupations et les stratégies de prévention se rapportant à la santé professionnelle, aussi bien en milieu de travail qu'auprès de la population en général.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la santé professionnelle :

- a fait des consultations en matière d'évaluation et de gestion des risques d'accidents de travail, de maladies professionnelles et de décès;
- a assuré une surveillance en matière de santé professionnelle d'aspects comme les concentrations de plomb et de métaux lourds dans le sang, la préservation de l'ouïe et les pesticides, et entrepris une ronde de consultation avec les intervenants au sujet des méthodes de dépistage de l'exposition aux poussières fibrogènes;
- a participé à la mise en œuvre et à l'examen de politiques et de méthodes concernant les activités de prévention permettant de maintenir les travailleurs en bonne santé.

2(g) Santé professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	301,2	3,00	301,9	(0,7)
Total des autres dépenses	24,5		28,4	(3,9) 1
Total des dépenses	325,7	3,00	330,3	(4,6)

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont entraîné des réductions au chapitre des frais de déplacement, des frais de téléphone, des achats de biens matériels et des achats de publications.

Ergonomie et génie

Objectifs

La Direction de l'ergonomie et du génie poursuit les objectifs suivants :

- veiller à établir les risques afférents à la sécurité des services de génie et d'ergonomie en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément à la législation;
- soutenir l'amélioration des milieux de travail en consultant des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à la sécurité dans le secteur de l'ergonomie et du génie.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de l'ergonomie et du génie :

- a dispensé des services consultatifs en matière de sécurité des services de génie et d'ergonomie aux clients et au personnel à l'interne;
- a effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers et les stratégies de maîtrise des risques;

- a examiné des projets, des installations et des processus avant leur mise en œuvre;
- a préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée aux travailleurs et aux employeurs;
- a continué de renseigner les intervenants à propos des nouvelles exigences prévues par la loi.

Hygiène du travail

Objectifs

La Direction de l'hygiène du travail poursuit les objectifs suivants :

- veiller à établir les risques afférents aux agents chimiques, biologiques et physiques en milieu de travail et à ce que l'on prenne des mesures correctives conformément à la législation;
- soutenir l'établissement de pratiques et de programmes sûrs et sains au travail en consultant des professionnels de la santé et de la sécurité, des travailleurs et des employeurs à propos d'enjeux liés à l'hygiène du travail.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de l'hygiène du travail :

- a dispensé des services consultatifs en matière d'hygiène aux clients et au personnel à l'interne;
- a effectué des enquêtes en milieu de travail et rédigé des rapports spécialisés sur les dangers en milieu de travail et les stratégies de maîtrise des risques;
- a mis en œuvre des pratiques sécuritaires au travail;
- a préparé et donné des programmes de formation technique spécialisée aux travailleurs et aux employeurs.

Services de prévention

La Direction des services de prévention cherche à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles au Manitoba en veillant à faire connaître et à combler le besoin de se doter de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé efficaces, et en collaborant avec les secteurs jugés prioritaires afin de contenir les risques professionnels au moyen d'activités d'éducation, de formation et de mise en application.

Objectifs

La Direction des services de prévention poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail par la sensibilisation du public, l'éducation, la formation et l'établissement de partenariats en matière de prévention;
- collaborer avec les secteurs jugés prioritaires à l'établissement et au maintien de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé efficaces afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- promouvoir la création et le maintien de comités et de programmes de santé et de sécurité dans les lieux de travail.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des services de prévention :

- a poursuivi la planification conjointe avec la Commission des accidents du travail, en vue d'encourager la croissance d'un solide réseau d'organismes de prévention et de promouvoir la santé professionnelle et le mieux-être des travailleurs, notamment en participant à la mise sur pied de la campagne provinciale continue de sensibilisation de la population à la sécurité et à l'hygiène du travail, axée sur la méthode SAUF;
- a continué de mettre l'accent sur les employeurs des secteurs jugés prioritaires connaissant un taux élevé d'accidents de travail avec perte de temps, dont les secteurs des soins de santé, de la vente au détail et en gros, de la fabrication, de la construction, de l'agriculture et de l'éducation;
- a fourni toutes sortes de documents d'information comme des bulletins et avis, des directives, des pages Web et des documents audiovisuels pour appuyer la formation et les communications en matière de sécurité et d'hygiène du travail;
- a entrepris le réaménagement du site Web de la Division, qui donne accès aux lois pertinentes, aux règlements, aux codes de pratique et à d'autres documents d'information;
- a rédigé de nouvelles publications et poursuivi la révision des directives et bulletins existants au sujet du nouveau *Règlement sur la sécurité et la santé au travail*, qui a pris effet le 1^{er} février 2007;
- a présenté 27 exposés portant sur les nouvelles exigences réglementaires s'appliquant aux groupes d'intervenants;
- a continué de suivre l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de sécurité et d'hygiène du travail des différents ministères du gouvernement;
- a amélioré les programmes de formation existants pour mieux répondre aux besoins des clients et offert de nombreux programmes de formation en matière de sécurité et d'hygiène au travail dans l'ensemble du Manitoba;
- a offert un service de consultation aux clients du milieu industriel visant à maintenir en permanence l'efficacité des comités de la sécurité et de la santé au travail en place et à encourager la formation de nouveaux comités;
- a dispensé de l'éducation, de la formation et de l'aide au maintien de la mise en place du Réseau d'information sur le travail (système LINK), qui assure un suivi des enquêtes, des inspections, des procès-verbaux des comités de la sécurité et de la santé au travail et du processus d'enregistrement et de délivrance des permis de la Direction de la mécanique et de la technique.

Tableau 2

Indicateurs de rendement, Direction des services de prévention

Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008

Mesures d'efficacité

Nombre d'interventions et d'activités de formation auprès des comités de la sécurité et de la santé au travail (verbalement et sur place)	94
Nombre de cours de formation	189
Nombre de participants aux cours de formation	3 184

Mécanique et technique

La Direction de la mécanique et de la technique cherche à éviter que les Manitobains soient exposés à des dangers liés aux appareils mécaniques, électriques, à combustible ou sous pression.

Objectifs

La Direction de la mécanique et de la technique poursuit les objectifs suivants :

- augmenter la sécurité des appareils mécaniques, électriques, sous pression et à combustible régis par la législation dont elle assure l'administration;
- veiller à ce que les gens de métier qui travaillent dans les secteurs réglementés soient dûment qualifiés en leur faisant passer des examens et en leur délivrant des permis ou certificats d'installateur et réparateur de brûleurs à gaz ou à mazout, d'électricien, de soudeur à pression ou de mécanicien de machines fixes;
- promouvoir la sécurité publique en passant en revue et en approuvant les conceptions techniques afin de s'assurer qu'elles respectent les codes appropriés avant l'étape de la production;
- augmenter la sensibilisation à la sécurité dans l'ensemble de la province.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la mécanique et de la technique :

- a examiné et homologué 1 034 conceptions techniques afin de s'assurer de leur conformité aux codes appropriés;
- a enregistré 28 affidavits de fabricants relatifs à des appareils sous pression homologués entrant dans la province;
- a homologué 41 nouveaux procédés de soudage d'appareils et tuyaux sous pression;
- a effectué des vérifications auprès de 50 sociétés en vue de validations de contrôle de la qualité;
- a inspecté des manèges, du matériel et des installations électriques, des ascenseurs, des brûleurs à gaz et à mazout, et des appareils sous pression et à vapeur, et délivré des ordonnances exécutoires quand elle le jugeait opportun;
- a examiné et attribué les permis délivrés aux gens de métier en vertu de la *Loi sur les opérateurs de chaudières et de compresseurs*, de la *Loi sur le permis d'électricien* et de la *Loi sur les brûleurs à gaz et à mazout*.

Tableau 3

Indicateurs de rendement, Direction de la mécanique et de la techniqueDu 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008**Inspections**

Manèges	
Inspections	393
Ordonnances écrites	26
Matériel et installations électriques	
Contrôles d'acceptation	867
Vérifications ponctuelles	218
Ascenseurs	2 214
Inspections	95
Ordonnances écrites	138
Plans approuvés	
Brûleurs à gaz et à mazout	906
Inspections	13
Enquêtes sur des incidents	75
Plans examinés	135
Contrôles d'acceptation	23 752
Permis délivrés	
Appareils sous pression et à vapeur	6 481
Inspections	1 021
Ordonnances écrites	

Examens et permis délivrés aux gens de métier	Examens	Permis délivrés ou renouvelés
Opérateurs de chaudière ou de compresseur	990	3 279
Électriciens	96	598
Techniciens de brûleur à gaz et à mazout	139	194
Soudeurs	892	794

2(b) Mécanique et technique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	2 083,9	33,00	2 010,0	73,9 1
Total des autres dépenses	669,0		571,5	97,5 2
Total des dépenses	2 752,9	33,00	2 581,5	171,4

Notes explicatives :

1. Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite, à l'embauche d'étudiants en été, à la reclassification de trois employés et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par les coûts nets de roulement du personnel.
2. Le dépassement des crédits est dû aux frais de modernisation et d'entretien des logiciels pour les chaudières et les ascenseurs, aux coûts liés aux fournitures de consommation et d'entretien et à

l'achat d'équipement plus élevés pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage, à l'achat d'un logiciel d'essai de soudage et d'un logiciel de conception de chaudières et appareils sous pression, à l'achat de cahiers des codes de la American Society of Mechanical Engineers et aux coûts afférents à une provision pour créances irrécouvrables, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'augmentation des fournitures de bureau et au budget de l'examen interprovincial de la Alberta Boilers Safety Association. Il est compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses ayant entraîné une diminution des frais de déplacement des inspecteurs, des frais d'impression, des coûts d'expédition des étiquettes et des certificats et des frais liés à l'informatique.

Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail

Suivant les dispositions de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail relève directement du ministre du Travail et de l'Immigration en ce qui concerne les questions de sécurité et d'hygiène du travail en général, la protection des travailleurs dans des situations particulières, et la nomination des experts-conseils et des conseillers. Le Conseil revoit la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ainsi que son administration au moins une fois tous les cinq ans ou à la demande du ministre, et il dispense des conseils sur toutes les autres questions concernant la sécurité et l'hygiène du travail à la demande du ministre.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les membres du Conseil, qui comporte une représentation égale des travailleurs, des employeurs et des organismes de nature technique et professionnelle. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail fournit un soutien technique, administratif et financier au Conseil. Les membres reçoivent une rémunération sous la forme d'honoraires et de paiements des frais remboursables.

Lorsqu'il y a lieu, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail établit des comités chargés de le conseiller sur des questions particulières touchant la sécurité et l'hygiène du travail.

En 2007-2008, soit après que le mandat de tous les anciens membres du Conseil eut pris fin, le gouvernement a fait un appel de candidatures auprès de tous les groupes de travailleurs et d'employeurs et organismes techniques et professionnels pouvant être représentés au sein du Conseil. En octobre 2007, la ministre a annoncé la nomination et le renouvellement de la nomination des membres et du président du Conseil.

En 2007-2008, le Conseil consultatif sur la sécurité et l'hygiène du travail :

- a entrepris l'examen de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et son application en vertu du paragraphe 16(3) de la *Loi*, dans le cadre duquel les intervenants étaient invités à présenter des soumissions écrites jusqu'en mars 2008.

Normes d'emploi

La Division des normes d'emploi est composée de la Direction des normes d'emploi (qui comprend la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre) et du Bureau des conseillers des travailleurs. La Division offre un programme complet de services demandés par les clients, de services proactifs et de services d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. Elle offre également des services de représentation aux clients fournis par le Bureau des conseillers des travailleurs.

Direction des normes d'emploi

Objectifs

La Direction des normes d'emploi poursuit les objectifs suivants :

- en arriver à des conditions de travail idéales pour la population active du Manitoba par l'établissement de normes et de conditions de travail minimales;
- assurer une plus grande conformité à la législation d'une manière équitable, efficace et efficiente;
- favoriser des relations de travail harmonieuses au moyen de la diffusion de renseignements, de programmes d'éducation du public et de la facilitation du règlement des conflits entre les parties;
- veiller à ce que les travailleurs reçoivent les avantages prescrits par la législation auxquels ils ont droit;
- aider les employeurs et les employés à trouver des solutions aux problèmes de réaménagement des effectifs réels ou éventuels à la suite de fermetures d'entreprise ou de menaces de mises à pied attribuables à des changements économiques, technologiques ou industriels;
- aider les comités d'adaptation de la main-d'œuvre à élaborer des stratégies de recyclage et de réembauche pour aider les travailleurs occupant des emplois susceptibles de disparaître ou de changer.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction des normes d'emploi :

- a reçu 2 610 demandes d'indemnisation et recouvré près de 1,1 million de dollars de fonds salariaux;
- a traité 1 029 demandes (40 % du total) au moyen du processus de règlement rapide en 27 jours en moyenne, évitant ainsi la tenue d'une enquête sur place qui prend beaucoup de temps;
- a réalisé des enquêtes sur place au sujet de 1 581 demandes d'indemnisation, facilitant un règlement volontaire dans environ 80 % des cas et délivrant des ordonnances officielles dans les 20 % restants;
- a facilité la résolution de 25 des 26 cas ayant fait l'objet d'un règlement extrajudiciaire des conflits, ce qui a en conséquence réduit le nombre d'appels que doit traiter la Commission du travail du Manitoba en vue d'un règlement;
- a mis en pratique des modifications majeures au *Code des normes d'emploi*, dont celles se rapportant au congé à l'intention des réservistes et à la Journée Louis-Riel, ainsi que des modifications réglementaires relativement à la protection des travailleurs agricoles;
- a adopté une stratégie en matière d'éducation publique visant à protéger les travailleurs vulnérables au moyen de partenariats avec des fournisseurs de services d'éducation et de perfectionnement des compétences auprès des jeunes et des nouveaux arrivants dans la province (programme Entry,

Travailleurs de demain, Employment Projects of Winnipeg, Success Skills Centre, and Employment Solutions for Immigrant Youth);

- a désigné 189 employeurs susceptibles d'être pris en défaut de se conformer et mis en œuvre des stratégies de mise à exécution proactive afin de faire progresser les droits et obligations afférents aux normes en milieu de travail et de favoriser le respect de la législation;
- a pris part à un processus regroupant d'autres directions dans le but de protéger les droits des apprentis et de garantir leur sécurité, leur santé et leur bien-être en fixant le rapport entre le nombre d'apprentis par superviseur dans les métiers à reconnaissance obligatoire;
- a traité 3 144 demandes d'obtention de permis de travail pour des jeunes et mis au point un système plus simple et responsable pour le traitement des demandes provenant des industries qui emploient souvent des jeunes pour remplir des tâches en particulier;
- a réagi aux annonces de mises à pied collectives et de situations de réaménagement de personnel dans les cinq jours suivant l'avis donné à la Section de l'adaptation de la main-d'œuvre, ce qui a permis l'exploration de solutions de rechange pour atténuer les effets des mises à pied avant qu'elles ne soient rendues publiques;
- a reçu environ 50 000 appels téléphoniques et 5 000 visites en personne, en fournissant une réponse aux questions les plus courantes 24 heures par jour, sept jours par semaine;
- a recensé 294 000 visites au site Web des normes d'emploi, ce qui est six fois plus que le nombre de visites en 2006-2007, où les visiteurs ont accédé à plus de 13 millions de pages web.

Indicateurs de rendement, services demandés par les clients

Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008

Catégorie de règlement des demandes	Pourcentage de demandes menées à bien
Règlement rapide	40
Enquête sur place	57
Règlement extrajudiciaire des conflits	1
Commission du travail du Manitoba	2
Jugement et recouvrement	1

2(l) Normes d'emploi

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (néga-tif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	2 242,8	40,80	2 585,2	(342,4) 1
Total des autres dépenses	742,5		574,8	167,7 2
Total des dépenses	2 985,3	40,80	3 160,0	(174,7)

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants visant à compenser le dépassement des crédits de fonctionnement, qui comprenaient le report de l'embauche de deux nouveaux préposés à l'accueil à la suite de l'adoption de la Loi portant affectation de crédits en octobre 2007, les coûts nets de roulement du personnel, le recouvrement provenant de la Direction de l'apprentissage de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce pour les services en matière d'application, les congés sans solde consentis à des employés, une employée en congé de maternité, le détachement d'un employé du Bureau des

conseillers des travailleurs à titre de stagiaire en gestion, la réduction des heures de travail d'un employé et les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé sans solde, par les indemnités de vacances et par les augmentations salariales générales.

2. Le dépassement des crédits est dû aux frais de déplacement, d'avocat, d'impression, de publicité et de location, aux coûts de production interne, au coût de l'offre, aux frais de conception du site Web et d'expédition liés aux activités de sensibilisation publique et à la mise à exécution proactive de la nouvelle législation, des règlements et des échelles salariales pris en application du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, à la première étape des rénovations des services d'accueil comme prévu, au remplacement de postes de travail comme prévu, à l'achat de matériel informatique et à d'autres achats d'équipement. Il est compensé en partie par l'adoption de stratégies de gestion des dépenses, qui comprenaient une réduction des frais juridiques en raison du nombre moins élevé d'appels et par la rationalisation des frais de téléphone, dont le report des frais de service liés aux renseignements téléphoniques.

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs, établi en vertu de l'article 108 de la *Loi sur les accidents du travail*, est indépendant de la Commission des accidents du travail (CAT) et a le mandat d'offrir des services professionnels et opportuns aux travailleurs et à leurs personnes à charge ayant besoin d'aide relativement à leurs demandes d'indemnisation.

Objectifs

Le Bureau des conseillers des travailleurs poursuit les objectifs suivants :

- conseiller les travailleurs et leurs personnes à charge sur l'interprétation et l'application de la *Loi sur les accidents du travail* et des règlements et politiques connexes, ainsi que sur les répercussions des décisions prises en vertu de la *Loi* et des politiques;
- conseiller, aider et, le cas échéant, représenter les accidentés du travail et leurs personnes à charge qui contestent les décisions de la CAT relativement à leur admissibilité aux prestations et services;
- régler les différends de manière rapide, économique, officieuse et non accusatoire dans la mesure du possible et au moyen des processus officiels d'examen et d'appel lorsque cela s'avère nécessaire;
- représenter les travailleurs et leurs personnes à charge lorsqu'ils contestent une décision de la CAT, soit directement devant cette Commission, soit au moment d'une audience devant la Commission d'appel;
- informer les travailleurs, y compris ceux dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, au sujet de leurs droits et obligations au sein du système d'indemnisation des accidents du travail.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau des conseillers des travailleurs :

- a dispensé des services à 1 017 personnes;
- a réglé 64 % des demandes simplement en fournissant des conseils;
- a ouvert et examiné 363 dossiers dont 137 (38 %) ont été fermés parce qu'il n'y avait pas de motif d'appel, et sept (2 %) ont été fermés parce que le demandeur a choisi de ne pas aller de l'avant.

- a réglé 219 demandes (60 % du total) au moyen de la procédure d'appel de la CAT : 22 % à l'échelon de la gestion des cas, 48 % à l'échelon du bureau de révision et 29 % à l'échelon de la Commission d'appel.

2(j) Bureau des conseillers des travailleurs

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	707,5	11,00	732,3 (24,8)	1
Total des autres dépenses	125,2		142,9 (17,7)	2
Total des dépenses	832,7	11,00	875,2 (42,5)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel et le détachement d'un employé à la Direction des normes d'emploi à titre de stagiaire en gestion. Elle est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, par les augmentations au mérite et par les augmentations salariales générales.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses, qui ont entraîné la rationalisation des frais de déplacement, des frais liés à l'informatique, des frais de téléphone, des achats de matériel informatique et des frais liés à la flotte de véhicules. Elle est compensée en partie par le remplacement d'un poste de travail comme prévu.

Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba a pour objet de faire progresser l'objectif d'une participation égale des femmes dans la société et de promouvoir des changements dans les structures socio-économiques et juridiques à cette fin.

Objectifs

Le Conseil consultatif des femmes du Manitoba poursuit les objectifs suivants :

- fournir des conseils d'experts judicieux à la ministre sur les questions touchant la situation de la femme que la ministre pourrait évoquer ou que le Conseil décidera d'examiner de sa propre initiative;
- recommander à la ministre des politiques, des projets ou des activités visant à sensibiliser davantage les gens aux enjeux touchant les femmes et à promouvoir l'égalité des femmes;
- promouvoir une participation égale des femmes dans la société en établissant des partenariats avec les organismes communautaires, en collaborant avec les organismes locaux, provinciaux et nationaux prônant l'égalité et en diffusant de l'information;
- améliorer la situation de la femme en prônant un recours accru à l'analyse différenciée selon le sexe pendant l'élaboration des politiques et des programmes.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Conseil consultatif des femmes du Manitoba :

- a tenu cinq séances d'information communautaire sur des sujets comme la violence conjugale, la traite de personnes, la planification en cas de désastre, le cancer du sein, les normes d'emploi et la budgétisation sensible au genre;
- a invité la population en général à proposer des sujets pouvant faire l'objet de séances d'information communautaire;
- a participé à la réunion annuelle de la coalition des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux sur la situation de la femme;
- a organisé la marche « Take Back the Night » à Winnipeg, en collaboration avec des organismes communautaires;
- a tenu une table ronde avec des organisations féminines afin d'échanger sur les nouvelles initiatives au Manitoba;
- a conçu et distribué plus de 1 000 affiches *Des femmes qui nous inspirent* dans les écoles secondaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les organisations féminines, afin de souligner le fait que c'est au Manitoba qu'il y a le plus de femmes membres d'une assemblée législative au Canada;
- a conçu et distribué le document d'accompagnement *Des femmes qui nous inspirent* à plus de 500 organisations féminines, afin de souligner les contributions de plusieurs femmes manitobaines dans leur collectivité et d'encourager d'autres femmes à découvrir le sens du leadership qu'elles possèdent;
- a organisé la réception du gouvernement soulignant la Journée internationale de la femme, qui rendait hommage aux femmes du Manitoba qui ont relevé le défi d'apporter des changements réels dans leur collectivité;

- a participé à un examen interne de son propre fonctionnement et de celui de la Direction générale de la condition féminine et fait des recommandations pour que les ressources humaines et financières qui leur sont accordées soient utilisées de façon plus efficace et rationnelle;
- a compilé et distribué un document informatif bimestriel ayant la forme d'un calendrier d'activités hebdomadaire (*Council Currents*) à plus de 300 organisations féminines;
- a distribué environ 7 000 exemplaires de *Quand on est parent unique – Guide pour les familles monoparentales* à l'intention des parents uniques et des fournisseurs de services;
- a tenu la 11^e cérémonie annuelle *Sunrise Memorial*, ayant pour but de commémorer la tuerie survenue à Montréal et de sensibiliser la population à la violence faite aux femmes et aux filles;
- a collaboré davantage avec les organisations féminines, les groupes de femmes et les ministères du gouvernement afin qu'ils soient plus conscients de l'existence du Conseil et de son rôle;
- a aidé les organisations féminines en fournissant un soutien administratif sur place, notamment des services de photocopie, de télécopie et d'expédition;
- a conseillé le gouvernement à propos d'enjeux touchant les femmes et fait des recommandations concernant de nouveaux projets qui amélioreront la qualité de vie des femmes au Manitoba.

2(l) Conseil consultatif des femmes du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	218.7	4.00	229.6 (10.9)	1
Total des autres dépenses	111.5		106.2 5.3	
Total des dépenses	330.2	4.00	335.8 (5.6)	

Note explicative :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par le détachement d'un analyste stratégique de Services à la famille et Logement, par l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé de maladie, par l'indemnité de vacances accordée à un employé ayant démissionné et par les augmentations salariales générales.

Direction générale de la condition féminine

La Direction générale de la condition féminine fait des recherches et soutient la mise en œuvre de politiques et de programmes gouvernementaux concernant les enjeux touchant les femmes, travaille en partenariat avec d'autres ministères dans le but d'améliorer les services existants à l'intention des femmes et élabore et propose des programmes visant à améliorer la situation économique des femmes.

Objectifs

La Direction générale de la condition féminine poursuit les objectifs suivants :

- sensibiliser davantage le gouvernement aux besoins et aux préoccupations des femmes, afin de s'assurer qu'ils sont pris en compte dans l'élaboration de ses programmes, de sa politique et de sa législation;
- en partenariat avec d'autres ministères et administrations, définir et évaluer l'efficacité des services et des programmes mis à la disposition des femmes;
- améliorer la situation économique des femmes en favorisant les choix de carrières dans des secteurs non traditionnels comme les mathématiques, les sciences et la technologie.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction générale de la condition féminine :

- a recueilli des données et rédigé des rapports sur des questions comme la sécurité économique, la législation sur l'équité en emploi, l'immigration et les questions culturelles, le projet de loi C-484, les règlements provinciaux sur les médecins suspendus, la violence familiale, la violence en milieu de travail et les besoins des femmes se préparant à retourner au travail;
- a participé, en compagnie d'homologues fédéraux-provinciaux-territoriaux, aux travaux de groupes de travail sur la sécurité économique, les femmes autochtones et la violence faite aux femmes;
- a participé au premier Sommet national des femmes autochtones à Corner Brook, Terre-Neuve;
- a participé au processus de consultation menant à l'élaboration de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;
- a organisé les activités du gouvernement commémorant le Mois de l'histoire des femmes, qui soulignait les réalisations des femmes immigrantes au Manitoba;
- a mis à jour et distribué plus de 300 exemplaires de *Agissons contre la violence*, un guide de ressources portant sur la violence conjugale à l'intention des magistrats, des organismes d'application de la loi et des fournisseurs de services;
- a décerné 50 bourses d'études Une formation pour l'avenir s'élevant chacune à 1 000 \$ pour encourager les femmes à poursuivre des études collégiales dans des domaines liés aux mathématiques, aux sciences et à la technologie;
- a accordé environ 10 000 \$ en subventions pour aider les organisations féminines à sensibiliser davantage les gens à la cause des femmes et à organiser des activités communautaires;
- a mené un examen interne des opérations liées à la situation de la femme et établi des stratégies pour que les ressources humaines et financières accordées au Conseil consultatif des femmes du Manitoba et à la Direction générale de la condition féminine soient utilisées de façon plus efficace et rationnelle.

2(m) Direction générale de la condition féminine

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	384,8	6,00	396,9 (12,1)	1
Total des autres dépenses	182,1		209,4 (27,3)	2
Total des subventions	46,0		50,0 (4,0)	
Total des dépenses	612,9	6,00	656,3 (43,4)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les économies liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail et l'embauche d'un étudiant en été pour une période plus courte que prévu.
2. La sous-utilisation des crédits est due au délai dans la préparation de documents pédagogiques se rapportant au profil statistique sur les Manitobaines et à la prévention de la violence conjugale, au retard pris dans la création du site Web et à la préparation d'un numéro de moins du « Bulletin des femmes ». Elle est compensée en partie par les coûts afférents à l'affiche « Des femmes qui nous inspirent » et au document d'accompagnement.

Immigration et multiculturalisme

La Division de l'immigration et du multiculturalisme élabore et met en œuvre des politiques et des programmes de sélection des immigrants et s'occupe de l'établissement et de l'intégration des immigrants et des réfugiés dans la vie socio-économique du Manitoba. La Division définit les préoccupations de la communauté multiculturelle et y répond, encourage les partenariats entre le gouvernement et les communautés ethnoculturelles et applique la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba*, la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* et la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*.

La Division est constituée de la Haute direction, de la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes, de la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants, de la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail, de la Direction de la formation linguistique des adultes, de la Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants et du Secrétariat des affaires multiculturelles.

Haute direction

La Haute direction dirige la gestion des programmes de la Division de concert avec le bureau du sous-ministre adjoint, l'équipe de gestion de la Division et la Direction de soutien de la planification stratégique et des programmes.

Objectifs

La Haute direction poursuit les objectifs suivants :

- assurer le succès de la prestation des programmes de la Division en fournissant des services de gestion générale et une orientation stratégique aux directions et unités qui la composent;
- veiller à ce que la Division dispose des ressources nécessaires pour parvenir aux résultats escomptés à l'égard des programmes en assurant une gestion des ressources humaines, une préparation budgétaire et une gestion financière efficaces;
- soutenir les objectifs du Manitoba en matière d'immigration et d'intégration en menant des négociations de manière efficace avec les ministères fédéraux et provinciaux et les organismes internationaux pertinents, en participant aux travaux des groupes de travail fédéraux-provinciaux-territoriaux (FPT) et en fournissant des services d'analyse et de consultation pendant l'élaboration des ententes officielles;
- soutenir la prestation des programmes en coordonnant la planification stratégique et générale, en prêtant main-forte à l'élaboration des programmes et des textes législatifs, en coordonnant les analyses stratégiques de l'information et des politiques qui serviront à la prise de décisions efficaces, en surveillant les tendances, en menant des recherches et en assurant une gestion globale des communications, ce qui comprend la technologie, le contenu et la coordination du site Web.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Haute direction :

- a aidé le Manitoba à accueillir 10 955 immigrants en 2007, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2006, qui en fait le nombre le plus élevé en 50 ans;
- a assuré la direction administrative nécessaire à la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie d'établissement, qui vise à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, ainsi que du modèle du soutien à l'emploi, qui cherche à faciliter l'intégration au marché du travail;

- a fourni une direction et une orientation à la mise en œuvre des initiatives majeures de la Division, dont la création du centre satellite d'évaluation linguistique et l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*;
- a négocié la première entente internationale avec le gouvernement des Philippines visant à simplifier le traitement des demandes d'immigration et à raffermir les liens entre les employeurs du Manitoba et les travailleurs en provenance des Philippines;
- a mis sur pied une équipe de coordination régionale de l'immigration et de l'intégration avec Agriculture, Alimentation et Initiatives rurales Manitoba (AAIR), afin d'améliorer la prestation des services d'immigration et d'intégration dans les collectivités rurales;
- a entrepris des négociations avec le gouvernement fédéral en vue de renouveler et d'étendre l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration;
- a soutenu l'élaboration de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*;
- a coordonné les travaux du groupe de travail fédéral-provincial sur les travailleurs étrangers temporaires créé afin de simplifier et d'accélérer le processus de recrutement de ces travailleurs;
- a négocié les ententes préliminaires au sujet du partage d'information concernant les résidents temporaires avec le gouvernement fédéral;
- a coordonné la préparation d'un plan stratégique pour la Division;
- a mis fin à un examen des expériences d'établissement des réfugiés parrainés par des organismes du secteur privé dans la province, afin de recenser les formes de soutien accordé aux organismes de parrainage et aux réfugiés nouvellement arrivés;
- a continué de participer à la phase 1 du projet de recherche sur l'immigration rurale dans les Prairies visant à augmenter l'immigration et le maintien des immigrants dans les régions rurales de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba;
- a assuré la coordination du Fonds de perspectives économiques du Manitoba avec Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce Manitoba (CFPC), qui finance en permanence le Internationally Educated Engineers Qualifications Program et qui a appuyé 11 projets de Travail et Immigration, cinq projets d'AAIR, un projet de CFPC et un projet de Culture, Patrimoine et Tourisme Manitoba dans le but de faciliter l'intégration économique des immigrants;
- a facilité les communications de la Division et le développement de son site Web, ce qui comprenait la rédaction du rapport annuel « *Données factuelles sur l'immigration au Manitoba* » et le financement du portail Se rendre au Canada;
- a mis à jour les renseignements et les ressources indiquées sur le site Web bilingue avec le soutien du Portail sur l'immigration de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC);
- a participé aux travaux de nombreux groupes de travail FPT, dont la table de consultation pour la planification de l'immigration, qui était coprésidée par le Manitoba, et coordonné les consultations annuelles sur la planification pluriannuelle de l'immigration;
- a soutenu la participation du Manitoba à la réunion FPT des ministres responsables de l'immigration de mai 2007;
- a animé des séances d'information à l'intention de fonctionnaires provinciaux de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard;

- a appuyé les directives du Plan de développement durable en matière d'approvisionnement, qui portent notamment sur « l'approvisionnement écologique », le recyclage et la promotion de fournisseurs issus des communautés immigrantes et ethnoculturelles.

Promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants doit promouvoir la province comme destination de choix pour les immigrants qualifiés, traiter les demandes des travailleurs compétents en vertu du programme Candidats du Manitoba et accorder la résidence permanente au Canada à des personnes et aux membres de leur famille en fonction des besoins en main-d'œuvre et de développement économique actuels et futurs de la province.

Objectifs

La Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants poursuit les objectifs suivants :

- aider la province à atteindre les objectifs en matière d'immigration précisés dans sa stratégie de développement économique en accueillant des travailleurs qualifiés et des entrepreneurs issus de l'immigration, dans le cadre du programme Candidats du Manitoba;
- offrir un programme d'immigration provincial de qualité qui répond aux exigences de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration et qui tient compte des besoins actuels et à venir du marché du travail et des entreprises;
- consolider les partenariats avec les collectivités, les entreprises, les organismes à caractère éducatif et professionnel et les instances gouvernementales du Manitoba pour attirer des immigrants qualifiés dans la province conjointement avec les initiatives du marché du travail;
- continuer de promouvoir le Manitoba comme une destination de choix au Canada pour les immigrants en faisant valoir les avantages uniques du Manitoba comme endroit où s'établir, travailler et élever une famille, au moyen d'activités de recrutement ciblées à l'étranger.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la promotion de l'immigration et du recrutement des immigrants :

- a contribué à faire venir 7 680 nouveaux arrivants en vertu du programme Candidats du Manitoba en 2007, soit une hausse de 15 % par rapport à 2006 (6 661), ce qui correspond à 70 % de l'ensemble de l'immigration au Manitoba (10 955);
- a traité plus de 50 % des demandes en vertu du programme Candidats du Manitoba jugées prioritaires en moins de quatre mois;
- a approuvé les demandes de 3 165 travailleurs qualifiés, qui englobent au total de 9 000 personnes qui comptent s'établir au Manitoba;
- a aidé à l'administration du volet entreprises du programme Candidats du Manitoba avec CFPC, ce qui a permis à 205 demandeurs du programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires d'être admissibles à une résidence permanente en 2007;
- a aidé plus de 400 employeurs du Manitoba dans leurs activités de recrutement ou de maintien en poste, en plus de les orienter vers des organismes fédéraux aux fins de traitement des dossiers des travailleurs saisonniers étrangers ou dans le cadre du processus accéléré d'intégration au marché du travail;

- a continué de promouvoir l'immigration ailleurs qu'à Winnipeg, ce qui a permis aux régions d'accueillir environ 30 % des nouveaux arrivants au Manitoba, soit 8 % à Winkler, 8 % à Brandon, 4 % à Steinbach, 2 % à Morden et le reste dans diverses localités;
- a participé, en partenariat avec des employeurs et d'autres intervenants, à des campagnes de recrutement et de promotion à l'étranger pour consolider les relations avec les bureaux des visas et accroître l'intérêt envers l'immigration dans la province;
- a participé à des séances d'information à Moscou afin de promouvoir le Manitoba et de consolider les relations avec le bureau des visas;
- a participé, en partenariat avec des représentants de collectivités régionales, à des missions de recrutement en Angleterre, en Écosse, en Irlande et aux Pays-Bas afin de présenter le Manitoba comme une destination de choix pour les immigrants;
- a coordonné la participation du Manitoba aux salons de l'emploi du Canada 2007 qui se sont tenus à Essen et à Berlin, en Allemagne, et qui contribuent à atténuer la pénurie de main-d'œuvre au Manitoba en recrutant à l'étranger des travailleurs temporaires, avec la participation active de neuf employeurs et de trois collectivités du Manitoba qui cherchent à recruter directement des travailleurs spécialisés;
- a poursuivi la mise en œuvre de stratégies et de documents pour promouvoir le Manitoba comme une destination de choix des immigrants francophones éventuels et a augmenté de 24 % en un an le nombre d'arrivées d'immigrants francophones, qui ont été 328 à s'établir dans la province en 2007;
- a participé, en coopération avec CIC, des homologues provinciaux et des représentants de la collectivité, à des activités de promotion et de recrutement en France et en Belgique;
- a organisé des forums directs à l'intention des employeurs sur les avantages du programme Candidats du Manitoba comme forme de recrutement complétant l'embauche de nouveaux arrivants qualifiés déjà présents au Manitoba, qui ont réuni des représentants des secteurs industriels, des employeurs et de la collectivité à Winnipeg et dans de nombreuses localités rurales;
- a organisé des séances à l'intention des employeurs et des séances d'information régionale à Winnipeg avec divers partenaires internationaux comme Espace Emploi International, le Kiev Youth Labour Centre et l'Organisation internationale pour les migrations;
- a participé aux travaux de groupes de travail FPT sur le programme Candidats du Manitoba et le volet Gens d'affaires afin de livrer le point de vue du Manitoba à propos des lois et règlements fédéraux sur l'immigration, et de s'assurer que les bénéfices tirés de l'immigration sont répartis parmi les régions conformément à la politique fédérale sur l'immigration qu'on a élaborée et mise en œuvre;
- a entretenu des contacts directs avec des agents d'immigration de plus de 40 ambassades canadiennes, hauts-commissariats et consulats afin de faciliter le traitement des demandes et de fournir des renseignements précis sur l'immigration au Manitoba, dont les possibilités d'emploi actuelles;
- a fait augmenter la participation des intervenants et amélioré le service à la clientèle en ajoutant constamment des renseignements dans son site Web, ce qui s'avère une stratégie de recrutement importante comme le démontre le nombre croissant de visiteurs ayant accédé au site (215 000);
- a tenu des séances d'information publique hebdomadaires sur le programme Candidats du Manitoba, des séances d'information mensuelles à l'intention des étudiants étrangers et des séances d'information spécialisées pour les conseils de secteurs, les régions, les communautés ethnoculturelles et les organismes de quartier concernant les activités de recrutement et de promotion de l'immigration.

Établissement des immigrants et marché du travail

La Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail facilite l'intégration sociale et économique des immigrants au Manitoba en élaborant, en coordonnant, en soutenant, en fournissant et finançant des programmes et des services reliés à l'établissement des immigrants.

Objectifs

La Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail poursuit les objectifs suivants :

- veiller à ce que les services d'établissement des immigrants répondent efficacement aux besoins des nouveaux arrivants au Manitoba;
- améliorer l'accessibilité, la qualité et les normes des services d'établissement des immigrants;
- promouvoir la coordination et les connaissances des activités d'établissement parmi les fournisseurs de services et les intervenants partout au Manitoba;
- faciliter l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants en améliorant les séances d'orientation centralisées et d'information personnalisées, les évaluations et les directives concernant les renvois;
- répondre aux besoins des groupes vulnérables et ayant des besoins particuliers en élaborant et en coordonnant des services spécialisés bien ciblés en collaboration avec d'autres organismes et ministères;
- mieux surmonter les obstacles à l'établissement et à l'intégration des immigrants au Manitoba en cherchant activement à faire participer les nouveaux arrivants et les intervenants concernés aux nouveaux programmes et initiatives.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de l'établissement des immigrants et du marché du travail :

- a continué, en collaboration avec la Direction de la formation linguistique des adultes, à administrer le Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), qui regroupe des fonds fédéraux et provinciaux pour appuyer les services d'établissement et de formation linguistique offerts aux nouveaux arrivants;
- a accordé une aide financière de plus de six millions de dollars à 82 fournisseurs de services dans le cadre du PMII en vue de la prestation de services et de programmes d'établissement en appui à l'intégration sur le marché du travail;
- a mis en œuvre la nouvelle Stratégie d'établissement visant à soutenir davantage l'intégration des nouveaux arrivants qui s'installent au Manitoba, qui comprend dix services phares et qui est le fruit de longues consultations avec les nouveaux arrivants et les organismes communautaires et publics;
- a poursuivi son engagement et sa collaboration avec les fournisseurs de services au sein de groupes variés formés de divers intervenants afin d'assurer la prestation de services d'établissement conformes à la Stratégie manitobaine d'établissement, ce qui comprend le partage des pratiques exemplaires en matière de prestation de services;
- a continué de rédiger des documents d'information et d'orientation à l'intention des nouveaux arrivants et, en collaboration avec des communautés ethnoculturelles, a préparé des répertoires sur les ressources et les services communautaires en place afin d'accélérer l'intégration des nouveaux arrivants;

- a favorisé davantage l'accès des nouveaux arrivants au programme ENTRY, un programme centralisé d'orientation et d'introduction à l'anglais, en élargissant les modes de prestation pour y inclure un programme intensif plus court et des séances en soirée, ce qui a permis à environ 2 400 nouveaux arrivants de bénéficier de ces améliorations apportées au programme;
- a coordonné d'autres services régionaux de soutien à environ 2 500 nouveaux arrivants établis à l'extérieur de Winnipeg, comme à Winkler, Steinbach, Brandon, la région des Parcs, Portage-la-Prairie et Thompson;
- a accru le soutien accordé aux réseaux de quartiers à Winnipeg afin que les nouveaux arrivants aient droit à des renseignements sur l'établissement des immigrants, à des conseils, à des services d'orientation et à des activités communautaires;
- a aidé 370 immigrants hautement qualifiés à l'égard des coûts des droits d'évaluation et d'examen, des cours et des documents nécessaires pour obtenir l'agrément, et fourni une aide salariale à 25 nouveaux arrivants en vue de leur placement permanent dans leur domaine d'expertise;
- a procédé à 689 évaluations de diplômes et attestations d'études d'immigrants ayant suivi leur formation à l'étranger, soit 610 destinées aux clients directement et 79 destinées à des utilisateurs finaux comme des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire et des organismes de réglementation;
- a continué à diriger la mise en œuvre de la Stratégie de reconnaissance des acquis, pour assurer la reconnaissance des titres des immigrants formés à l'étranger;
- a prêté main-forte à l'élaboration et à l'adoption de la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*, qui contribue à s'assurer que les pratiques d'inscription des organismes de réglementation demeurent transparentes, objectives, impartiales et équitables;
- a continué de collaborer étroitement à l'élaboration de projets de démonstration novateurs avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs et le gouvernement, projets qui peuvent faciliter et accélérer la reconnaissance et l'intégration sur le marché du travail des personnes formées à l'étranger dont les ingénieurs, les enseignants, les comptables, les éducateurs de la petite enfance, les agronomes, les techniciens et technologues en génie et les représentants des services à la clientèle des institutions financières;
- a continué à travailler avec Santé Manitoba et d'autres intervenants clés à l'initiative visant les professionnels de la santé formés à l'étranger pour améliorer les formalités d'agrément de ces professionnels de la santé, notamment les pharmaciens, les infirmières et les médecins;
- a poursuivi sa collaboration avec la Régie régionale de la santé de Winnipeg aux travaux d'élaboration, de mise en œuvre et de coordination nécessaires à l'augmentation de la capacité linguistique dans les services de santé;
- a continué d'appuyer les organismes d'établissement, les centres communautaires et les autres organismes travaillant auprès de familles de nouveaux arrivants touchés par la guerre et de faire des recherches à ce sujet, afin d'empêcher les jeunes à risque de se joindre à un gang;
- a présenté de nombreuses conférences, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Manitoba, qui portaient sur les services d'immigration et d'établissement ainsi que sur les possibilités de collaboration afin d'assurer l'efficacité des services offerts aux nouveaux arrivants;
- a participé aux travaux du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration, de l'Alliance des services d'évaluation et d'autres organismes nationaux afin d'échanger des renseignements sur les modèles et les activités d'établissement au Manitoba;

- a poursuivi sa participation aux activités de la Stratégie d'intégration des immigrants au marché du travail visant à appuyer l'amélioration des services, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants au marché du travail.

Formation linguistique des adultes

La Direction de la formation linguistique des adultes coordonne la formation des adultes en anglais langue additionnelle (ALA) offerte par des fournisseurs de services partout au Manitoba.

Objectifs

La Direction de la formation linguistique des adultes poursuit les objectifs suivants :

- coordonner et financer la prestation de programmes de formation des adultes en ALA accessibles, flexibles et efficaces partout au Manitoba pour aider les immigrants à perfectionner leurs compétences linguistiques en anglais et favoriser ainsi la réalisation de leurs objectifs personnels, éducatifs et professionnels, tout en leur permettant de vivre dignement au Canada;
- répondre aux divers besoins des nouveaux arrivants en offrant une formation en ALA dans le cadre des programmes scolaires et collégiaux, des cours de formation linguistique dans la collectivité, des cours d'anglais au travail, des cours d'anglais à des fins précises et des programmes de formation des adultes en ALA dans les régions rurales;
- faciliter la prestation de programmes de formation en ALA au plus grand nombre d'apprenants immigrants possible dans les lieux les plus appropriés en améliorant l'enseignement de l'ALA et en coordonnant les capacités et le savoir-faire des gens;
- soutenir la mise sur pied de projets conjoints de divers fournisseurs de services et autres partenaires;
- promouvoir les bons résultats d'apprentissage des immigrants dans le monde de l'enseignement, les milieux professionnels et les lieux de travail.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Direction de la formation linguistique des adultes :

- a accordé une aide financière de 10 millions de dollars ainsi que des services de coordination et de soutien à 86 fournisseurs de services dans le cadre du Programme manitobain d'intégration des immigrants (PMII), pour assurer la prestation de programmes de formation des adultes en ALA jugés prioritaires que sont le programme ENTRY, l'ALA pour adultes dans les écoles et les collèges, les cours de formation linguistique dans la collectivité, le cours d'anglais au travail, le cours de langue de niveau avancé, les programmes régionaux et les ressources et projets spéciaux;
- a prêté main-forte aux cours donnés à 6 500 immigrants adultes, soit une augmentation de 15 % par rapport au total de l'exercice précédent, qui était de 5 660;
- a donné des cours d'anglais au travail dans 28 entreprises établies dans les secteurs de Winnipeg, Pembina Valley et Steinbach et qui comptaient 470 participants, auxquels s'ajoutent 350 employés ayant participé à un programme offert par le milieu syndical à Brandon;
- a continué d'offrir le programme d'ALA et d'emploi *Work Start* qui propose une nouvelle façon de lier les immigrants au marché du travail;
- a inauguré le nouveau centre d'évaluation linguistique de Winnipeg, où 3 742 évaluations du niveau de compétence linguistique canadien ont eu lieu et auxquelles s'ajoutent les 190 évaluations administrées à l'extérieur de Winnipeg;

- a formé neuf nouveaux évaluateurs du langage auprès des adultes affectés à Winnipeg, Brandon et Winkler, en plus d'assurer en permanence le perfectionnement professionnel des évaluateurs déjà formés;
- a appuyé la création et la prestation de dix programmes de formation linguistique propre à un métier ainsi que le mentorat donné aux enseignants, le soutien en ligne à l'intention des enseignants des programmes de formation des adultes en ALA et la coordination de la prestation en ligne des cours de perfectionnement de l'anglais à des fins d'emploi;
- a établi un programme de mentorat pour les nouveaux enseignants appariant cinq enseignants d'expérience à cinq nouveaux enseignants ou néophytes dans certains aspects du domaine;
- a assuré une formation à 66 bénévoles de programmes de formation des adultes en ALA et prêté main-forte à plus de 250 de ces bénévoles;
- a mis à jour la section d'apprentissage de l'anglais du site www.immigratemanitoba.com et continué d'assurer l'accès aux ressources destinées aux enseignants de programmes de formation des adultes en ALA;
- a participé aux travaux du groupe de travail FPT sur l'établissement et l'intégration et du Centre des niveaux de compétences linguistiques canadiens;
- a continué d'animer le Groupe de coordination de l'ALA aux adultes, formé de représentants d'organismes offrant des services, d'autres ministères et d'intervenants, qui est chargé de faire des recommandations à la Direction, de définir les besoins, de sensibiliser la collectivité, de coordonner les activités et de favoriser la communication entre les participants;
- a organisé et (ou) animé 25 séances de perfectionnement professionnel aux enseignants de programmes de formation des adultes en ALA au Manitoba, notamment en assurant une formation d'une durée de six mois portant sur la capacité de s'exprimer, qui a permis à dix enseignants d'acquérir un savoir-faire au niveau des programmes et de prendre l'initiative dans le domaine;
- a tenu, en novembre 2007, une activité de perfectionnement professionnel d'envergure provinciale portant sur la capacité de s'exprimer à 250 participants;
- a aidé TEAL Manitoba à organiser sa conférence provinciale de 2008;
- a été conférencier invité dans le cadre des programmes de l'Université de Winnipeg et de l'Université du Manitoba menant à un certificat en enseignement de l'ALA;
- a animé des séances de perfectionnement professionnel liées à l'emploi avec les apprenants de l'ALA dans les facultés de l'Université de Winnipeg, de l'Université du Manitoba et du Winnipeg Technical College;
- a animé des séances de formation et présenté des exposés pour le Tri-College Forum, le Musée du Manitoba et Justice Manitoba;
- a préparé de nouveaux documents d'information et de formation dont le manuel d'information à l'intention des enseignants des programmes de formation des adultes en ALA au Manitoba, des rubriques basées sur les niveaux de compétence linguistique canadiens de 2000 et le cadre de planification des modules du Manitoba;
- a contribué à l'initiative de développement de collectivités accueillantes en coordonnant la création et la prestation d'un programme de formation de spécialistes des questions interculturelles ainsi qu'une initiative conjointe avec le Musée du Manitoba, comprenant des visites et des ateliers à l'intention des nouveaux arrivants, afin de les aider à acquérir un sentiment d'appartenance et à mieux comprendre leur collectivité d'accueil.

Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants

La Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants se veut un plan d'action conjoint permettant d'établir des relations de travail officielles entre Travail et Immigration, Enseignement postsecondaire et Alphabétisation, et Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce, dans le but de coordonner et d'améliorer les services, d'assurer une plus grande reconnaissance des acquis et de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail.

Objectif

La Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants poursuit les objectifs suivants :

- soutenir le travail de chaque ministère en travaillant en collaboration, de façon à tirer le maximum des ressources et à accroître la coordination et la coopération liées à la prestation de services d'aide à l'emploi pour les immigrants;
- accroître la capacité du Manitoba à travailler avec le gouvernement fédéral et d'autres intervenants à l'avancement des stratégies du marché du travail et de reconnaissance des acquis dans la province;
- soutenir les activités qui répondent aux besoins du marché du travail partout au Manitoba;
- travailler de concert avec le secteur commercial du Manitoba pour assurer le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés immigrants.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, la Stratégie d'aide à l'emploi pour les immigrants :

- a administré pour une troisième année sur quatre un accord de contribution avec Ressources humaines et Développement social Canada d'une valeur de 3,1 millions de dollars venant appuyer la Stratégie;
- a coordonné l'élaboration et la mise sur pied de 18 projets interministériels, auxquels 1,2 million de dollars ont été accordés, consacrés à la mise en œuvre de ressources et de processus visant à améliorer les résultats des immigrants sur le marché du travail au Manitoba :
 - rédaction des documents *Workplace Language Communication Guide for Hiring and Training* et *Guide to Hiring Immigrants*,
 - élaboration d'un programme d'études et mise à l'essai d'un projet d'alphabétisation à plein temps en ALA auprès de 16 immigrantes à la recherche d'un emploi,
 - fin de la préparation et mise à l'essai d'un programme de premiers soins modifié à l'intention des apprenants de l'ALA leur permettant d'obtenir un certificat en RCR/premiers soins, et formation donné au personnel de l'Ambulance Saint-Jean,
 - mise à l'essai d'un programme de formation donné à 16 immigrants des minorités visibles afin de les préparer aux emplois qu'ils occuperont dans l'industrie de la construction, en collaboration avec la Commission du canal de dérivation de Winnipeg,
 - établissement de 15 profils d'immigrants entrepreneurs et de 30 profils sur le Web de nouveaux arrivants occupant un emploi non réglementé, afin de fournir aux immigrants éventuels des renseignements sur des emplois en particulier dans le cadre de leur cheminement de carrière ainsi que sur la reconnaissance des acquis au Manitoba,
 - mise à l'essai d'un programme d'information et d'orientation professionnelle avant l'arrivée au pays en collaboration avec le bureau du Projet d'intégration des immigrants à Manille, qui vise à fournir des conseils sur la préparation à l'entrée dans le marché du travail à plus de 90 candidats du Manitoba et autres travailleurs qualifiés qui s'établiront au Manitoba,

- préparation des documents d'apprentissage de l'entrepreneuriat en langage simple, afin d'aider les apprenants de l'ALA au niveau débutant à créer leur propre emploi, et tenue d'ateliers visant à favoriser l'accès des immigrants à la formation sur la création d'entreprises,
 - élaboration d'une stratégie de participation, de sensibilisation et de communications auprès des employeurs afin d'en faire des partenaires et de les sensibiliser davantage aux compétences des immigrants, et établissement d'un partenariat avec la chambre de commerce de Winnipeg en vue de la tenue d'un salon de l'emploi rapprochant les employeurs des immigrants à la recherche d'un emploi,
 - participation aux consultations avec des intervenants et à la recherche menant à une analyse des écarts en vue de l'établissement d'un inventaire des compétences des immigrants et d'une capacité de concordance des emplois et des travailleurs afin de faciliter l'embauche,
 - coordination d'un projet pilote de stage en milieu de travail afin d'encourager les employeurs à offrir aux travailleurs immigrants qualifiés une expérience de travail au moyen du mentorat, qui regroupait 44 immigrants ayant suivi leur formation à l'étranger dans des professions non réglementées en grande partie, 35 entreprises manitobaines et leurs 53 mentors participant aux deux volets du projet pilote donné à Winnipeg, Brandon, Winkler, Portage-la-Prairie et Steinbach,
 - début d'une recherche en vue d'établir les obstacles empêchant les immigrants d'accéder aux programmes d'apprentissage,
 - établissement d'une démarche axée sur l'industrie visant à faciliter l'embauche d'immigrants dans le secteur de la technologie de l'information et des communications,
 - augmentation de la formation axée sur les « compétences essentielles » destinée aux immigrants inscrits aux programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle, et élaboration d'un programme d'études adapté pour les immigrants en vue de l'administration du Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES),
 - début de l'élaboration du programme d'évaluation et de préparation à l'emploi des infirmières formées à l'étranger;
- a continué d'aider les ministères partenaires à entreprendre les processus de planification stratégique conjointe, à cerner les lacunes et les exigences des programmes et services et à se doter des outils, des ressources et de la capacité nécessaires pour appuyer l'intégration des immigrants au marché du travail.

3(a) Immigration

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (négatif) (\$)	Note expl.
Total des salaires	3 558,4	54,00	3 681,5 (123,1)	1
Total des autres dépenses	1 574,0		1 726,1 (152,1)	2
Total de l'aide financière	18 573,6		20 401,9 (1 828,3)	3
Total des dépenses	23 706,0	54,00	25 809,5 (2 103,5)	

Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits est due à la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, qui comprenaient les coûts nets de roulement du personnel, le délai à pourvoir cinq postes à durée déterminée approuvés pour atteindre les nouveaux objectifs en matière de recrutement et mettre en œuvre la nouvelle Stratégie d'établissement, le congé sans solde accordé à trois employés, deux employés en congé de maternité, un poste laissé vacant, l'embauche à un niveau inférieur du coordonnateur de la reconnaissance des acquis, le détachement d'un employé à Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce (CFPC) et les économies liées au programme

volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui ont servi à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration » et par le détachement de trois employés (directeur et assistante administrative provenant de CFPC et coordonnateur de projet provenant de Justice) pour combler les postes affectés à la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) dans le cadre de l'entente conclue avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. D'autres dépassements au chapitre des salaires comprennent le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à trois employés qui ont pris leur retraite ou démissionné, la création de trois postes de durée déterminée pour remplacer des employés en congé de maternité ou en congé sans solde, la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé détaché à CFPC, la reclassification d'employés, l'embauche d'étudiants en été, les demandes d'indemnisation d'accidents du travail et les augmentations salariales générales.

2. La sous-utilisation des crédits est due au retard dans la mise en œuvre du Portail sur l'immigration au Manitoba (financé par Citoyenneté et Immigration Canada – CIC) et de la Stratégie de reconnaissance des acquis, aux coûts de fonctionnement moins élevés que prévu de l'Initiative Accueil francophone (financée par CIC) et au report de déplacements à l'extérieur de la province. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, comme les frais de déménagement et les coûts de l'ameublement liés à la consolidation et à l'agrandissement des locaux afin de répondre aux besoins en dotation continuels, et par l'augmentation d'autres frais de publicité et d'impression.
3. La sous-utilisation des crédits est due au report du financement additionnel provenant de CIC en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration ainsi que du financement lié au prolongement approuvé de l'entente de trois ans conclue avec RHDSC concernant le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers lié à la SMTI jusqu'au 31 mars 2009. Elle est compensée en partie par les dépenses nettes afférentes au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration ».

Secrétariat des affaires multiculturelles

Le Secrétariat des affaires multiculturelles coordonne la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme au Manitoba* et de la politique à cet égard. Il cerne les enjeux affectant la communauté multiculturelle et y répond et définit les priorités des ministères et organismes gouvernementaux qui cherchent à promouvoir la diversité et le multiculturalisme. Le Secrétariat appuie aussi les projets dans les communautés ethnoculturelles en proposant des initiatives de formation et de perfectionnement professionnel et en administrant le programme de soutien communautaire ethnoculturel. Le Secrétariat conseille la ministre et la haute direction au sujet des dossiers touchant le multiculturalisme et fournit un soutien administratif au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.

Objectifs

Le Secrétariat des affaires multiculturelles poursuit les objectifs suivants :

- contribuer à une société multiculturelle harmonieuse au Manitoba en travaillant avec les ministères et les organismes gouvernementaux pour définir et mettre en œuvre des mesures favorisant la diversité et le multiculturalisme;
- sensibiliser davantage la population aux besoins et aux préoccupations des collectivités culturelles du Manitoba en travaillant de concert avec la collectivité dans son ensemble;
- encourager et améliorer les relations entre les collectivités culturelles et les aider à atteindre des objectifs communs;
- promouvoir le respect et l'appréciation de la diversité culturelle du Manitoba ainsi que la reconnaissance des avantages d'une société multilingue et multiculturelle et encourager une pleine participation des membres de toutes les collectivités culturelles à tous les aspects de la vie sociale;

- encourager l'utilisation de langues qui contribuent au patrimoine multiculturel du Manitoba;
- assurer l'accessibilité, la qualité et la perspicacité de services gouvernementaux qui conviennent à une société multiculturelle;
- habiliter les communautés à participer pleinement et à contribuer au développement de la société civile.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Secrétariat des affaires multiculturelles :

- a fourni des services de soutien, de formation et de perfectionnement des compétences à bon nombre des quelque 500 organismes ethnoculturels du Manitoba;
- a aidé SEED Winnipeg Inc. à élaborer, grâce au Fonds de perspectives économiques du Manitoba, une stratégie d'apprentissage coordonnée dans le domaine du développement économique communautaire à l'intention du conseil d'administration, du personnel et des bénévoles d'organismes ethnoculturels du Manitoba, lors de 14 activités d'apprentissage réunissant 115 participants, en plus d'aider cinq autres groupes à mettre sur pied six entreprises de nature sociale;
- a organisé, en collaboration avec le Comité des célébrations du Canada, la deuxième Journée canadienne du multiculturalisme au Manitoba, dont le thème était « Plusieurs vagues, une mer », qui a réuni, selon les estimations, plus de 6 000 visiteurs, et qui comprenait une exposition et des démonstrations interactives favorisant les échanges culturels et l'apprentissage;
- a coordonné une activité de formation à l'intention du personnel du ministère afin de le sensibiliser à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en soulignant l'importance d'avoir le Musée canadien des droits de la personne dans notre province ainsi que son importance dans la communauté internationale;
- a coordonné et organisé deux cérémonies d'accueil de 60 nouveaux citoyens canadiens dans les bureaux de citoyenneté;
- a préparé et distribué des documents sur le racisme, la citoyenneté et le multiculturalisme aux écoles et à d'autres organismes;
- a prêté main-forte au Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication en coordonnant notamment six réunions du Conseil et cinq réunions des comités permanents, en effectuant des recherches et en coordonnant la participation des membres du Conseil à 15 activités communautaires;
- a continué de fournir des conseils aux responsables des Programmes Infrastructures Canada-Manitoba en évaluant les demandes concernant le développement de l'infrastructure et les communautés multiculturelles;
- a continué de participer aux travaux du groupe de travail des provinces de l'Ouest sur le multiculturalisme, la lutte contre le racisme et les droits de la personne dont il fait partie, afin de recenser les programmes, les ressources et les pratiques exemplaires en place dans l'Ouest canadien et de rendre compte de l'élaboration des stratégies dans chaque administration;
- a prêté main-forte à la coordination et à l'organisation d'une table ronde présentée lors de la Conférence nationale Métropolis, qui portait sur le rôle que les gouvernements provinciaux jouent en encourageant les collectivités à accueillir et à inclure les nouveaux arrivants au Canada, en faisant valoir les activités anti-racistes et en favorisant la participation des collectivités autochtones aux programmes multiculturels;

- a coordonné l'Initiative de développement de collectivités accueillantes et apporté un soutien financier à dix projets antiracistes ou prônant la diversité (à même le fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes de CIC), dans le but de promouvoir et d'accroître la participation des nouveaux immigrants dans la société civile et de rendre les collectivités ouvertes et accueillantes à l'endroit de ces nouveaux arrivants;
- a établi un partenariat avec le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, dans le but d'offrir une formation sur la gestion financière et la gouvernance d'un organisme ainsi que des possibilités de perfectionnement des compétences aux membres des organismes ethnoculturels du Manitoba, par l'entremise de Bénévoles Manitoba, en donnant 4 séances de formation à l'intention de 35 participants provenant de 15 organismes ethnoculturels;
- a analysé les demandes de subventions au Fonds de soutien aux communautés ethnoculturelles et fait des recommandations au gouvernement du Manitoba quant à l'attribution des fonds de loteries aux communautés multiculturelles, en procédant au traitement de 114 demandes de subventions dont 83 ont été approuvées, ce qui a permis d'amasser 207 500 \$ en espèces et 305 400 \$ au moyen de bingos (par le biais de la Corporation manitobaine des loteries).

3(b) Secrétariat des affaires multiculturelles

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses prévues 2007-2008 ETP	Écart positif (néгатif) (\$)	Note expl.	
Total des salaires	272.1	4.00	257.8	14.3	1
Total des autres dépenses	105.8		176.2	(70.4)	2
Total de l'aide financière	304.5		207.5	97.0	3
Total des dépenses	682.4	4.00	641.5	40.9	

Notes explicatives :

1. Le dépassement des crédits est dû au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à un employé qui a pris sa retraite, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé sans solde et aux augmentations salariales générales. Il est compensé en partie par l'employé ayant obtenu le congé sans solde et par les coûts nets de roulement du personnel.
2. La sous-utilisation des crédits est due à la distribution de contrats d'achat de services pour les activités antiracistes liées au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes, qui relèvent dorénavant du chapitre de l'aide financière plutôt que des autres dépenses, et aux coûts afférents aux activités de sensibilisation du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication.
3. Le dépassement des crédits est dû à la distribution de contrats d'achat de services pour les activités antiracistes, qui relèvent dorénavant du chapitre de l'aide financière plutôt que des autres dépenses, et au financement supplémentaire de Citoyenneté et Immigration Canada lié au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes.

Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication

C'est en vertu de la *Loi sur le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication* qu'on a établi le Conseil, pour qu'il formule des revendications au nom des communautés ethnoculturelles du Manitoba et fournisse des conseils au gouvernement sur les dossiers ayant de l'importance pour elles. Le Conseil est composé de 21 membres, dont 16 sont élus par des organismes ethnoculturels et cinq sont nommés par la ministre. Le Conseil a également mis sur pied six comités permanents de surveillance des enjeux dans les domaines de la lutte contre le racisme, de l'éducation, de l'immigration et l'emploi, de la diversité culturelle et linguistique, du rayonnement, et de la jeunesse.

Objectif

L'objectif du Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication consiste à fournir au gouvernement des conseils sur les dossiers ayant de l'importance pour la communauté ethnoculturelle.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Conseil ethnoculturel manitobain de consultation et de revendication :

- a coordonné et tenu trois séances d'information (« Let's Talk ») visant à accroître la sensibilisation des jeunes et leur participation au sein de leurs communautés ethnoculturelles respectives, qui ont réuni des représentants de 36 organismes ethnoculturels;
- a participé à un certain nombre de consultations et de tables rondes, qui portaient notamment sur le plan stratégique antiraciste du Manitoba; la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées*; l'équité ethnoculturelle en éducation; les enjeux et les tendances relevés par la Fondation canadienne des relations raciales; les niveaux d'immigration (tenue par CIC); et les tendances au chapitre des droits de la personne (tenue par la Commission des droits de la personne du Manitoba);
- a encouragé la collaboration et le partage d'information avec le Citizen Equity Committee de la Ville de Winnipeg à propos de questions liées au multiculturalisme et aux organismes ethnoculturels de Winnipeg;
- a favorisé les liens et la communication entre les organismes ethnoculturels en participant à 15 activités communautaires et en tenant des réunions avec le conseil d'administration d'organismes ethnoculturels dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil;
- a rédigé un document de travail portant sur les priorités et le plan d'action afin de faciliter la transition des nouveaux membres du Conseil.

Conseil de l'immigration du Manitoba

Le Conseil de l'immigration du Manitoba a été créé en juin 2004, en vertu de la *Loi sur le Conseil de l'immigration du Manitoba*, qui prévoit la nomination de 12 membres représentant le milieu des affaires, le milieu syndical, les régions, le secteur de l'éducation et le secteur multiculturel.

Objectif

Le Conseil de l'immigration du Manitoba poursuit l'objectif de fournir à la ministre responsable de l'immigration des renseignements et des conseils au sujet des mesures pouvant attirer les immigrants, des services fournis aux nouveaux immigrants et des initiatives que le gouvernement et d'autres devraient lancer et soutenir pour s'assurer que les immigrants demeurent au Manitoba.

Sommaire des réalisations

- En 2007-2008, le mandat des membres en place a pris fin. En mars 2008, la ministre a annoncé la nomination de 12 nouveaux membres représentant diverses régions de la province et possédant un bagage de connaissances variées dans des secteurs comme le milieu des affaires, le secteur de l'éducation, le milieu syndical, les organismes de réglementation, le milieu multiculturel et les services sociaux.

Bureau du commissaire aux incendies

Le Bureau du commissaire aux incendies (BCI) joue, à titre d'organisme de service spécial, un rôle vital dans le maintien du réseau de sécurité publique du Manitoba. L'organisme assure l'éducation et la formation, une consultation en matière de sécurité publique, l'administration des codes, les enquêtes sur les incendies et l'intervention d'urgence dans le cas des incidents trop importants ou complexes à gérer par les municipalités. Le rôle principal du BCI consiste à fournir aux citoyens du Manitoba divers services de sécurité publique répondant aux besoins existants et nouveaux de la province. Le BCI dispense ces services en vertu de trois lois : la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence*, la *Loi sur les bâtiments et les maisons mobiles* et la *Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration*.

Objectifs

Le Bureau du commissaire aux incendies poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir la maîtrise des incendies de manière efficace et rationnelle partout dans la province en fournissant un soutien technique et administratif aux services d'incendie et aux conseils municipaux;
- minimiser les effets nuisibles des incendies en assurant l'éducation et la formation sur la gestion des catastrophes et l'intervention d'urgence;
- assurer la sécurité publique en veillant au respect de tous les codes et normes de construction;
- maintenir la sécurité publique en assurant une intervention d'urgence partout dans la province lorsque les incidents sont trop importants ou complexes à gérer par les services d'intervention d'urgence locaux.

Sommaire des réalisations

En 2007-2008, le Bureau du commissaire aux incendies :

- a fourni un soutien technique à tous les services de protection contre les incendies municipaux par l'entremise d'un réseau intégré d'agents de services d'urgence;
- a répondu à 43 situations d'urgence et demandes de recherche à l'échelle provinciale;
- a remis 6 425 certificats en gestion des catastrophes et intervention d'urgence au Collège de formation des secouristes du Manitoba à Brandon;
- a élaboré, en partenariat avec Affaires autochtones et du Nord, une stratégie de protection contre les incendies visant à améliorer les services de protection contre les incendies dans les collectivités éloignées et du Nord par l'éducation et la formation de plus de 100 membres du personnel local dans 13 collectivités autochtones et du Nord;
- a examiné des plans de bâtiments, délivré des permis de construction et assuré des services de mise en application et de consultation relatifs à divers codes;
- a continué d'assurer une formation sur le commandement des interventions en ligne à l'intention de tous les organismes d'intervention d'urgence;
- a mis sur pied puis appuyé des équipes hautement spécialisées dans les domaines de la recherche et du sauvetage en milieu urbain, de l'intervention en cas d'incident mettant en cause les matières dangereuses, de la recherche et du sauvetage au sol, de l'intervention vis-à-vis des laboratoires de méthamphétamines, et du soutien à la lutte contre les incendies de forêts;
- a amélioré et modernisé la *Loi sur la prévention des incendies et les interventions d'urgence* en vue d'améliorer les services de prévention des incendies et d'enquête, l'intervention d'urgence et la formation.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport annuel du Bureau du commissaire aux incendies (organisme de service spécial).

Ministère du Travail et de l'Immigration

État de rapprochement (en milliers de dollars)

Détails	Prévisions 2007-2008
Budget des dépenses principal de 2007-2008 imprimé	\$46,509.8
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- réforme interne, réaménagement des effectifs et augmentations salariales générales	11.0
- Crédits d'autorisation	366.1
Budget des dépenses de 2007-2008 (rajusté)	\$46,886.9

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses (en milliers de dollars)

pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et comparaison avec l'exercice précédent

Prévisions 2007-2008	Poste	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2006-2007	Écart positif (négatif)	Note expl.
11-1 HAUTE DIRECTION					
\$ 42.0	a) Traitement de la ministre	\$ 41.9	\$ 30.4	\$ 11.5	2.
	b) Soutien à la haute direction				
666.1	1. Salaires	656.8	665.2	(8.4)	1.
70.0	2. Autres dépenses	73.4	47.3	26.1	3.
\$ 778.1	Total 11-1	\$ 772.1	\$ 742.9	\$ 29.2	
11-2 PROGRAMMES - TRAVAIL					
	a) Services de gestion				
\$ 1,065.8	1. Salaires	\$ 1,047.1	\$ 1,112.4	\$ (65.3)	1., 4.
299.1	2. Autres dépenses	304.1	367.3	(63.2)	5.
	b) Mécanique et technique				
2,010.0	1. Salaires	2,083.9	2,046.9	37.0	1., 6.
571.5	2. Autres dépenses	669.0	604.4	64.6	7.
	c) Conciliation, médiation et contrôle de l'égalité des salaires				
550.6	1. Salaires	546.4	532.5	13.9	1.
126.1	2. Autres dépenses	116.1	112.6	3.5	
	d) Commission des pensions				
364.3	1. Salaires	353.4	382.4	(29.0)	1., 8.
117.1	2. Autres dépenses	196.3	118.2	78.1	9.
	e) Commission du travail du MB				
1,303.5	1. Salaires	1,189.3	1,205.6	(16.3)	1.
522.7	2. Autres dépenses	557.7	455.3	102.4	10.
	f) Sécurité et hygiène du travail				
4,183.5	1. Salaires	4,031.8	3,761.1	270.7	1., 11.
1,502.7	2. Autres dépenses	1,524.3	1,280.3	244.0	12.
	g) Santé professionnelle				
301.9	1. Salaires	301.2	294.6	6.6	1.
28.4	2. Autres dépenses	24.5	25.9	(1.4)	

Prévisions 2007-2008	Poste	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2006-2007	Écart positif (néгатif)	Note expl.
	h) Sécurité dans les mines				
731.4	1. Salaires	680.4	668.2	12.2	1.
198.3	2. Autres dépenses	190.6	189.2	1.4	
	i) Normes d'emploi				
2,585.2	1. Salaires	2,242.8	2,163.1	79.7	1., 13.
574.8	2. Autres dépenses	742.5	668.6	73.9	14.
	j) Bureau des conseillers des travailleurs				
732.3	1. Salaires	707.5	650.2	57.3	1., 15.
142.9	2. Autres dépenses	125.2	134.1	(8.9)	
-	k) Bureau du commissaire aux incendies	-	-	-	
	l) Conseil consultatif des femmes du MB				
229.6	1. Salaires	218.7	224.5	(5.8)	1.
106.2	2. Autres dépenses	111.5	92.7	18.8	
	m) Dir. générale de la condition féminine				
396.9	1. Salaires	384.8	372.1	12.7	1.
209.4	2. Autres dépenses	182.1	199.1	(17.0)	
50.0	3. Subventions	46.0	46.0	-	
\$ 18,904.2	Total 11-2	\$ 18,577.2	\$ 17,707.3	\$ 869.9	
	11-3 IMMIGRATION ET MULTICULTURALISME				
	a) Immigration				
\$ 3,681.5	1. Salaires	\$ 3,558.4	\$ 3,090.9	\$ 467.5	1., 16.
1,726.1	2. Autres dépenses	1,574.0	1,042.7	531.3	17.
20,401.9	3. Aide financière et subventions	18,573.6	13,499.0	5,074.6	18.
	b) Secrétariat des affaires multiculturelles				
257.8	1. Salaires	272.1	185.8	86.3	1., 19.
176.2	2. Autres dépenses	105.8	91.3	14.5	
207.5	3. Aide financière et subventions	304.5	323.3	(18.8)	20.
\$ 26,451.0	Total 11-3	\$ 24,388.4	\$ 18,233.0	\$ 6,155.4	
	11-4 AMORTISSEMENT DES IMMOBILISATIONS				
\$ 753.6	Amortissement des immobilisations	\$ 753.6	\$ 775.8	\$ (22.2)	21.
\$ 753.6	Total 11-4	\$ 753.6	\$ 775.8	\$ (22.2)	
\$ 46,886.9	TOTAL DES DÉPENSES	\$ 44,491.3	\$ 37,459.0	\$ 7,032.3	

Notes explicatives :

1. L'écart est dû aux augmentations salariales générales reliées à la convention collective signée avec la Manitoba Government Employees' Union et aux rajustements salariaux normaux.
2. L'augmentation est due au crédit de financement touchant le traitement de la ministre, qui repose sur la formule établie par le commissaire à l'égalité des salaires dans le règlement sur la rémunération des membres de l'Assemblée législative.
3. L'augmentation est due au remplacement de postes de travail comme prévu et à des frais de réunion plus élevés.
4. La diminution est due à une programmeuse-analyste en congé de maternité et en congé sans solde, au transfert d'un agent financier aux Normes d'emploi dans le cadre d'une redistribution des ressources à l'interne, à l'embauche d'un stagiaire en gestion des finances en 2006-2007, à la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie en 2006-2007 et aux économies nettes réalisées au chapitre des salaires liées au programme volontaire de réduction de la semaine de travail. Elle est compensée en partie par l'embauche d'un programmeur-analyste pour une durée déterminée venant remplacer l'employée en congé de maternité, par les coûts nets de roulement du personnel et par l'augmentation des coûts liés aux étudiants embauchés en été.
5. La diminution est due au remplacement de matériel informatique et de fournitures de bureau comme prévu en 2006-2007, aux coûts liés à la tenue de la conférence de 2007 de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et à d'autres frais de location moins élevés.
6. L'augmentation est compensée en partie par le paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite et par la création d'un poste de durée déterminée pour remplacer un employé en congé de maladie en 2006-2007.
7. L'augmentation est due à l'achat d'un logiciel d'essai de soudage et d'un logiciel de conception de chaudières et appareils sous pression, aux frais de modernisation et d'entretien du logiciel des chaudières et des ascenseurs, aux coûts plus élevés des fournitures de consommation et d'entretien, à l'achat d'équipement pour les inspecteurs et le centre d'essai de soudage et aux rénovations nécessaires pour l'amélioration de la sécurité. Elle est compensée en partie par les coûts nets liés à la American Society of Mechanical Engineers.
8. La diminution est due à l'embauche de deux employés (en employé à la retraite qu'on a réembauché et qui a démissionné par la suite et un autre employé qu'on a embauché pour le remplacer) afin de contribuer à réduire l'arriéré de demandes de déblocage d'actif immobilisé en 2006-2007 et aux coûts nets de roulement du personnel. Elle est compensée en partie par l'augmentation des indemnités quotidiennes des membres de la Commission des pensions qui ont tenu une audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant.
9. L'augmentation est due aux coûts liés à l'audience relativement à l'appel interjeté contre une ordonnance du surintendant. Elle est compensée en partie par une diminution des achats de biens matériels.
10. L'augmentation est due aux coûts liés à la réinstallation dans de nouveaux locaux, aux coûts liés à la tenue du séminaire de la Commission du travail du Manitoba et à l'augmentation des frais de déplacement liés aux audiences tenues dans les régions rurales et du nord du Manitoba. Elle est compensée en partie par les coûts des services de technologie de l'information et des communications facturés par STEM pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas en 2006-2007 et par l'achat en 2006-2007 de fournitures et de matériel informatique en 2006-2007 en vue de la réinstallation dans les nouveaux locaux.
11. L'augmentation est due à la création de quatre postes d'agents de sécurité et d'hygiène, à l'embauche de deux agents de sécurité et d'hygiène pour une durée déterminée à des fins de planification de la succession, au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances, à une employée en congé de maternité en 2006-2007 et à une augmentation des coûts en

- heures supplémentaires et mises en disponibilité. Elle est compensée en partie par les coûts nets de roulement du personnel, par les demandes d'indemnisation d'accidents du travail et par la diminution des coûts liés aux étudiants embauchés en été.
12. L'augmentation est due au remplacement de postes de travail et de matériel informatique comme prévu, à l'achat d'équipement pour les inspections et les mises à l'essai, aux honoraires d'avocats plus élevés en raison principalement du plus grand nombre d'appels, à l'augmentation des frais de déplacement des agents de sécurité et d'hygiène, aux coûts liés à l'enquête sur la Hudson Bay Mining and Smelting, aux rénovations des salles de réunion et des classes de formation et à la hausse des frais de téléphone et des frais liés à l'informatique. Elle est compensée en partie par la diminution des frais de communication pour la production de bulletins, de guides et de codes et des frais de déplacement et de formation liés aux efforts de sensibilisation visant à promouvoir les activités de prévention en 2006-2007.
 13. L'augmentation est due à l'embauche de trois préposés à l'accueil dans le cadre d'une redistribution des ressources à l'interne, à l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé en congé sans solde et à trois employées en congé de maternité en 2006-2007. Elle est compensée en partie par les sommes récupérées de Compétitivité, Formation professionnelle et Commerce (CFPC) pour les services d'exécution, par deux employés ayant obtenu un congé sans solde, par la réduction des heures de travail de deux employés et par les coûts nets de roulement du personnel.
 14. L'augmentation est due aux améliorations apportées au système de suivi des demandes d'indemnisation, à la première étape des rénovations des services d'accueil comme prévu, à la hausse des frais de publicité et d'impression et à l'augmentation des frais liés à l'informatique. Elle est compensée en partie par la diminution des frais de déplacement, d'avocat, d'impression et de publicité, des coûts de production interne, du coût de l'offre et des frais de conception du site Web liés aux activités de sensibilisation publique et à la mise à exécution proactive de la nouvelle législation, des règlements et des échelles salariales pris en application du Code des normes d'emploi et de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction.
 15. L'augmentation est due au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite et aux coûts nets de roulement du personnel.
 16. L'augmentation est due à la création de cinq postes de durée déterminée pour répondre aux nouveaux objectifs de recrutement, à la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie d'établissement, au transfert de deux postes (analyste de recherche principal et secrétaire administrative) provenant des Services de gestion, afin d'appuyer la gestion, la politique et la recherche, et aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration ». L'augmentation est due aussi au report de l'embauche du coordonnateur de la reconnaissance des acquis en 2006-2007, au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite, à l'embauche d'employés nommés pour une période déterminée remplaçant des employées en congé de maternité et en congé sans solde, à l'embauche d'un employé nommé pour une période déterminée remplaçant un employé détaché à CFPC, à l'embauche d'un étudiant en été, à la reclassification d'employés et à un employé en congé sans solde en 2006-2007. Elle est compensée en partie par un poste laissé vacant, par les coûts nets de roulement du personnel, par des employées en congé de maternité et des employés en congés sans solde, par un employé détaché à CFPC et par les économies nettes réalisées au chapitre des salaires grâce au programme volontaire de réduction de la semaine de travail.
 17. L'augmentation est due aux dépenses nettes liées au programme Candidats du Manitoba – Gens d'affaires, qui servent à financer les programmes du ministère à l'interne visant à soutenir la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », comme les frais de déménagement et les coûts de l'ameublement liés à la consolidation et à l'agrandissement des locaux et à la hausse d'autres frais de publicité et d'impression, aux coûts de la mise au point et du maintien du Portail sur l'immigration au Manitoba, du site Web de la Division et des bases de données s'y rapportant, aux coûts liés à la Stratégie de reconnaissance des acquis, aux loyers de biens immobiliers plus élevés en raison des besoins en dotation continuels, aux services de

médiation, aux achats d'ameublement en raison de la politique ministérielle sur l'ergonomie et aux frais de téléphone. Elle est compensée en partie par la diminution des coûts de l'Initiative Accueil francophone, en raison de la réduction de l'aide financière accordée par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

18. L'augmentation est due aux crédits de financement de base de CIC accordés en vertu de l'Entente Canada-Manitoba sur le remaniement des responsabilités concernant les services d'établissement offerts aux immigrants, aux dépenses nettes liées au Fonds de perspectives économiques du Manitoba pour les projets de développement économique approuvés dans le cadre de la stratégie « La croissance grâce à l'immigration », aux honoraires professionnels versés à des tiers pour la prestation de services en vertu de la SMTI et à l'augmentation des paiements aux employeurs et aux employés dans le cadre du Programme de reconnaissance des acquis pour payer les frais d'évaluation et d'examen, les cours et les documents aux fins d'obtention de l'agrément, ainsi que l'aide salariale visant le placement permanent des immigrants.
19. L'augmentation est due à l'embauche d'un coordonnateur des programmes antiracistes dans le but de répondre à la demande croissante des groupes ethnoculturels et de planifier les activités de lutte contre le racisme liées au fonds de l'initiative de développement de collectivités accueillantes financé par CIC, et au paiement d'indemnités de départ nettes et de vacances à la retraite.
20. La diminution est due au financement approuvé par CIC pour les activités de lutte contre le racisme liées au fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes.
21. La diminution est due à une réduction de l'amortissement et des frais d'intérêts imposés sur la part revenant au ministère des biens et des applications mises au point dans le cadre de l'initiative Amélioration des systèmes, selon la méthode d'amortissement dégressif.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des recettes par source (en milliers de dollars)

pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et comparaison avec l'exercice précédent

Recettes réelles 2006-2007	Recettes réelles 2007-2008	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2007-2008	Recettes prévues 2007-2008	Écart positif (négatif)	Note expl.
Autres sources de revenu							
\$ 7,280.0	\$ 7,827.6	\$ 547.6	(a) Commission des accidents du travail	\$ 7,827.6	\$ 7,827.6	\$ -	1.
3,775.9	3,840.3	64.4	(b) Frais	3,840.3	3,765.7	74.6	2.
66.3	84.7	18.4	(c) Divers	84.7	80.0	4.7	
\$ 11,122.2	\$ 11,752.6	\$ 630.4	Total partiel	\$ 11,752.6	\$ 11,673.3	\$ 79.3	
Gouvernement du Canada							
\$ 86.1	\$ 89.5	\$ 3.4	(a) Inspection, chaudières et ascenseurs	\$ 89.5	\$ 92.2	\$ (2.7)	
184.9	184.9	-	(b) Entente sur l'inspection de Flin Flon	184.9	196.5	(11.6)	
11,985.6	16,741.5	4,755.9	(c) Services d'établissement des immigrants	16,741.5	19,669.0	(2,927.5)	3.
686.1	1,409.8	723.7	(d) Rec. des titres de compétence étrangers	1,409.8	1,682.7	(272.9)	4.
\$ 12,942.7	\$ 18,425.7	\$ 5,483.0	Total partiel	\$ 18,425.7	\$ 21,640.4	\$ (3,214.7)	
\$ 24,064.9	\$ 30,178.3	\$ 6,113.4	Total des recettes	\$ 30,178.3	\$ 33,313.7	\$ (3,135.4)	

Notes explicatives :

1. Commission des accidents du travail (CAT)

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par une augmentation de l'allocation de la CAT, qui se divise en deux : un montant établi en fonction d'une formule de financement et un montant accordé sous forme de subvention pour la prévention. Le montant établi en fonction de la formule de financement a augmenté de 547,6 \$ pour atteindre 7 547,6 \$ en 2007-2008 (7 000,0 \$ en 2006-2007), ce qui a permis d'appuyer le plan quinquennal détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles avec la CAT. Le montant accordé sous forme de subvention de prévention est demeuré inchangé à 280,0 \$ en 2007-2008.

2. Frais

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par l'effet net des renouvellements des différentes classes de licences d'opérateur de chaudière ou de compresseur d'une durée de quatre ans, de la hausse du nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, de la hausse du nombre d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers et de la hausse du nombre d'inspections des ascenseurs à la suite de l'embauche de nouveaux inspecteurs. Elle est compensée en partie par une baisse du nombre d'inspections des chaudières des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de vacances (un inspecteur de chaudières a obtenu une promotion, un autre était en congé de maladie pour une longue période et a fini par prendre sa retraite et un troisième a pris sa retraite) et par le nombre de renouvellements moins élevé que prévu des divers permis d'électricien d'une durée de quatre ans.

- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par une sous-évaluation des projections concernant le nombre de permis d'installation d'appareils à gaz et à mazout, d'inspections des ascenseurs à la suite de l'embauche de nouveaux inspecteurs et d'homologations de conception et d'inspections d'ateliers. Il est compensé en partie par une baisse du nombre d'inspections des chaudières, des soupapes de pression et des appareils de réfrigération en raison de vacances (un inspecteur de chaudières a obtenu une promotion, un autre était en congé de maladie pour une longue période et a fini par prendre sa retraite et un troisième a pris sa retraite) et par la surévaluation du nombre d'enregistrements de régimes de retraite et d'états annuels.

3. Gouvernement du Canada – Services d'établissement des immigrants

- L'augmentation d'une année à l'autre est due à l'annonce, par CIC, de fonds supplémentaires en reconnaissance de la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral. Cette hausse est compensée directement par les dépenses afférentes effectuées en 2007-2008 : 4 662,0 \$ pour la prestation de services d'établissement et 146,6 \$ pour la mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba, compensées en partie par l'initiative Accueil francophone (29,0 \$), les activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes (18,7 \$) et la promotion des langues officielles en vertu de l'Entente Canada-Manitoba relative aux services en français (5,0 \$).
- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le report du financement supplémentaire provenant de CIC en vertu de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration : prestation de services d'établissement (2 601,4 \$), mise au point du portail sur l'immigration du Manitoba (240,7 \$), activités de lutte contre le racisme en vertu du fonds de l'Initiative de développement de collectivités accueillantes (56,3 \$) et initiative Accueil francophone (29,0 \$).

4. Gouvernement du Canada – Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants

- L'augmentation d'une année à l'autre s'explique par la hausse des revenus à frais partagés avec le gouvernement fédéral provenant de Ressources humaines et développement social Canada (RHDSC) pour la mise en œuvre de la Stratégie du marché du travail à l'intention des immigrants (SMTI) en vertu de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers, en vue d'améliorer le service, la reconnaissance des acquis et l'intégration des immigrants dans le marché du travail.
- L'écart par rapport aux prévisions s'explique par le report du financement à la suite du prolongement approuvé de l'entente de contribution relative au Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers avec RHDSC, d'une durée de trois ans, pour la mise en œuvre de la SMTI jusqu'au 31 mars 2009.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années (en milliers de dollars)
pour les exercices terminés entre le 31 mars 2004 et le 31 mars 2008

Affectation	Dépenses réelles et rajustées*									
	2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008	
	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$	ETP	\$
11-1 Direction du travail	11,00	797,4	11,00	694,0	11,00	709,4	11,00	742,9	11,00	772,1
11-2 Progr. du travail	220,75	16 591,6	216,25	16 526,7	212,25	17 378,5	212,25	17 707,3	214,25	18 577,2
Immigration et										
11-3 multiculturalisme	45,00	10 813,3	47,00	11 964,1	48,00	13 265,4	48,00	18 233,0	58,00	24 388,4
Amortissement des										
11-4 immobilisations	-	862,1	-	833,1	-	803,8	-	775,8	-	753,6
Total	276,75	\$ 29 064,4	274,25	\$ 30 017,9	271,25	\$ 32 157,1	271,25	\$ 37 459,0	283,25	\$ 44 491,3

* Les chiffres rajustés correspondent aux données historiques comparables des affectations touchées par une restructuration au cours des exercices visés.

REMARQUES :

1. En avril 2003, un montant de 34,7 \$ d'amortissement lié aux services des bureaux électroniques a été viré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines.
2. En avril 2004, on a transféré la responsabilité de la condition féminine au ministère du Travail et de l'Immigration. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
3. En avril 2006, la subvention de 15,0 \$ accordée au Community Unemployed Help Centre a été transférée au ministère des Services à la famille et du Logement, la contribution annuelle de 0,3 \$ visant à soutenir le Programme d'entraînement parental positif Triple P a été transférée à Enfants en santé Manitoba, et 1,00 ETP a été transféré au ministère des Sciences, de la Technologie, de l'Énergie et des Mines dans le cadre d'une restructuration des technologies de l'information et des communications dans tout l'appareil gouvernemental. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.
4. En avril 2007, 1,00 ETP a été transféré au ministère de la Santé. Les chiffres des exercices précédents ont été rajustés en fonction de ce changement.

Ministère du Travail et de l'Immigration

Indicateurs de rendement : Mesures du rendement ou des progrès accomplis

La section ci-dessous fournit des renseignements sur des mesures clés du rendement pour le ministère se rapportant à l'exercice 2007-2008. Il s'agit de la troisième année où les ministères du gouvernement du Manitoba insèrent dans leurs rapports annuels une section sur les mesures du rendement dans un format normalisé.

Les indicateurs de rendement se trouvant dans les rapports annuels des ministères se veulent un complément aux résultats financiers et fournissent aux Manitobains et aux Manitobaines des renseignements importants et utiles sur les activités gouvernementales et leurs effets sur la province et sa population.

Pour en savoir plus sur les indicateurs de rendement et le gouvernement du Manitoba, allez au www.manitoba.ca/performance.

Nous accordons beaucoup d'importance à vos commentaires et questions concernant les mesures de rendement. Vous pouvez nous les faire parvenir en nous écrivant à l'adresse suivante : mbperformance@gov.mb.ca.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
1. Nous mesurons notre succès à attirer des immigrants au Manitoba en examinant le nombre annuel d'immigrants qui s'établissent.	L'immigration constitue une composante clé de l'approche de notre gouvernement par rapport au marché du travail et au développement économique; elle fait partie intégrante de la prospérité et de la croissance démographique du Manitoba. Il est important	La mesure de référence remonte à 1998 lorsque le Manitoba a accueilli 3 014 immigrants et pris la responsabilité d'attirer et de désigner des candidats dans le cadre du programme Candidats du Manitoba (PCM).	Le Manitoba a accueilli 10 955 nouveaux arrivants en 2007.	De 1998 à 2007, le nombre d'immigrants au Manitoba a plus que triplé (passant de 3 014 à 10 955). Le changement le plus marqué s'est produit de 2002 à 2003, où l'on a enregistré une hausse de 40 %.	L'immigration totale en 2007 était la plus élevée en 50 ans. La tranche la plus importante de l'immigration au Manitoba provient du PCM, qui permet à la Province de proposer des candidats au statut de résident permanent en fonction de la vraisemblance qu'ils s'établissent avec succès comme travailleurs qualifiés ou entrepreneurs. En 2007, 70 % de l'immigration au Manitoba entrait dans cette catégorie. Depuis 2002, le nombre d'arrivées au Manitoba s'y rapportant a quadruplé et le Manitoba a reçu plus de 45 % des arrivants issus des Programmes des candidats des provinces.

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel																																																	
	aussi de suivre les progrès au chapitre de l'engagement du gouvernement à attirer 20 000 immigrants par an au cours de la prochaine décennie, établi en 2007.				<p>En 2007, 28 % des candidats du Manitoba se sont établis à l'extérieur de Winnipeg. Winkler, Brandon et Steinbach étaient les principales destinations régionales. Cette tendance va à l'encontre de la tendance générale au Canada, favorisant la concentration dans les grands centres urbains</p> <p>On a porté le nombre d'arrivées en 1998 de 2 993 dans le rapport annuel de 2006-2007 à 3 015 dans le présent rapport, après réception de nouvelles données provenant de CIC.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 47 et 48 du rapport annuel.</p>																																																	
<div><p>Immigration au Manitoba de 2002 à 2007</p><table><caption>Approximate data from the chart 'Immigration au Manitoba de 2002 à 2007'</caption><thead><tr><th>Année</th><th>Autres</th><th>Cat. de la famille</th><th>Réfugiés</th><th>Imm. économique (féd.)</th><th>Candidats du MB</th><th>Total (approx.)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2002</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr><tr><td>2003</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr><tr><td>2004</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr><tr><td>2005</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr><tr><td>2006</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr><tr><td>2007</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>1,000</td><td>5,000</td></tr></tbody></table></div>						Année	Autres	Cat. de la famille	Réfugiés	Imm. économique (féd.)	Candidats du MB	Total (approx.)	2002	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	2003	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	2004	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	2005	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	2006	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	2007	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
Année	Autres	Cat. de la famille	Réfugiés	Imm. économique (féd.)	Candidats du MB	Total (approx.)																																																
2002	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2003	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2004	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2005	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2006	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2007	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000																																																
2. Nous mesurons le niveau d'activité visant à promouvoir le respect des exigences	Ce respect est essentiel à la sécurité et à la santé des travailleurs, à l'établissement de	La mesure de référence est de 1 600 inspections de lieux de travail effectuées en 1999-2000	En 2007-2008, 5 880 inspections de lieux de travail ont été effectuées.	Le nombre d'inspections a plus que triplé, passant d'environ 1 600 en 1999-2000 à presque 6 000 en 2007-2008.	Les facteurs contribuant à la hausse du nombre d'inspections de lieux de travail comprennent l'augmentation du personnel de première ligne, les efforts visant à tirer le maximum d'efficience administrative et la																																																	

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
législatives et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène du travail.	règles du jeu équitables pour les employeurs, et à la promotion d'une culture axée sur la sécurité et la santé dans les lieux de travail.				<p>priorité que le gouvernement accorde à la sécurité et à l'hygiène du travail.</p> <p>Ces dernières années, les inspections étaient axées sur des secteurs et des groupes de travailleurs exposés à plus de risque d'accidents de travail que la moyenne.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter les pages 28 et 29 du rapport annuel.</p>
3. Nous mesurons l'efficacité de nos programmes de sécurité et d'hygiène du travail en examinant le taux de fréquence des accidents avec perte de temps.	Les accidents avec perte de temps entraînent des souffrances personnelles pour les travailleurs et leurs familles, tout en réduisant la productivité des entreprises.	La mesure de référence est de 5,6 accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs, établie en 1999-2000.	Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps était de 4,2 par tranche de 100 travailleurs en 2007-2008.	Le taux de fréquence des accidents avec perte de temps a diminué de 25 %, passant de 5,6 par tranche de 100 travailleurs en 2000 à 4,2 en 2007.	<p>Les taux reposent sur les demandes d'indemnités de manque à gagner de travailleurs admissibles à une indemnisation d'accident du travail. À la lumière des nouvelles données tirées d'une méthode de calcul améliorée de la Commission des accidents du travail (CAT), la mesure de référence du nombre d'accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs établie en 1999-2000 est passée de 5,8 dans le rapport annuel de 2006-2007 à 5,6 dans le présent rapport.</p> <p>Même si le taux d'accident global a diminué sensiblement, il reste toujours place à l'amélioration. La Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a récemment élaboré un nouveau plan détaillé en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la CAT. On est en train d'embaucher 20 agents de sécurité et d'hygiène et de donner plus d'ampleur aux activités d'éducation et d'exécution de la loi,</p>

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel																		
					notamment dans les secteurs requérant une attention particulière. Pour en savoir plus, consulter les pages 28 et 29 du rapport annuel.																		
<div>Accidents avec perte de temps par tranche de 100 travailleurs 2000 à 2007</div> <table><thead><tr><th>Année</th><th>Valeur</th></tr></thead><tbody><tr><td>2000</td><td>5.6</td></tr><tr><td>2001</td><td>4.9</td></tr><tr><td>2002</td><td>4.6</td></tr><tr><td>2003</td><td>4.4</td></tr><tr><td>2004</td><td>4.4</td></tr><tr><td>2005</td><td>4.3</td></tr><tr><td>2006</td><td>4.3</td></tr><tr><td>2007</td><td>4.2</td></tr></tbody></table>						Année	Valeur	2000	5.6	2001	4.9	2002	4.6	2003	4.4	2004	4.4	2005	4.3	2006	4.3	2007	4.2
Année	Valeur																						
2000	5.6																						
2001	4.9																						
2002	4.6																						
2003	4.4																						
2004	4.4																						
2005	4.3																						
2006	4.3																						
2007	4.2																						
4. Nous mesurons la stabilité du climat des relations de travail en examinant le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts.	Le nombre de jours-personnes non travaillés dû à des grèves et à des lockouts nuit à l'économie et peut décourager les investissements dans la province.	La mesure de référence est de 7 199 jours-personnes non travaillés en moyenne par mois, établie en 1999-2000.	En 2007, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois s'établissait à 495.	Ces huit dernières années, le nombre de jours-personnes non travaillés en moyenne par mois dû à des arrêts de travail a diminué d'environ 93 %. Le Manitoba est au deuxième rang au chapitre du moins grand nombre d'arrêts de travail au Canada.	En 2007-2008, la Direction des services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires a mené à bien 94 % de ses interventions de conciliation sans arrêt de travail. La Direction a également enregistré un taux de succès de 98 % dans ses interventions de médiation de griefs conjoints et un taux de succès de 85 % dans ses cas de médiation accélérée des griefs. Pour en savoir plus, consulter les																		

Que mesurons-nous et à l'aide de quel indicateur?	Pourquoi est-ce important de mesurer cet aspect?	Quelle est la mesure de référence utilisée?	Quel est le résultat pour l'exercice en cours (2007-2008) ou quelle est la donnée la plus récente?	Quelle est la tendance au fil du temps?	Commentaires, mesures récentes, liens avec le rapport annuel
					pages 19 et 20 du rapport annuel.
5. Nous mesurons la rapidité de notre mécanisme de traitement des réclamations relatives aux normes d'emploi en suivant le nombre moyen de jours nécessaires pour résoudre une réclamation.	Il est essentiel que la Division résolve rapidement les problèmes pour protéger les droits des employés, en particulier ceux des travailleurs vulnérables, et pour mener des enquêtes efficaces et efficaces.	La mesure de référence est une moyenne de 175 jours requis pour résoudre une réclamation, établie en 1999-2000.	En 2007-2008, il fallait 97 jours en moyenne pour résoudre une réclamation dans le cadre du processus de résolution officiel.	Le nombre moyen de jours requis pour résoudre une réclamation n'a cessé de diminuer ces dernières années : il est passé de 175 jours en 1999-2000 à 110 jours en 2002-2003, puis à 97 jours en 2007-2008.	Outre l'amélioration au chapitre du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu du processus de résolution officiel, on constate une augmentation du nombre de réclamations résolues au moyen du processus de résolution accéléré (de 37 % en 1999-2000 à 40 % en 2007-2008) et une réduction du temps moyen requis pour résoudre une réclamation en vertu de ce même processus (de 34 jours en 1999-2000 à 27 en 2007-2008). Pour en savoir plus, consulter les pages 37 et 38 du rapport annuel.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* est entrée en vigueur en avril 2007. La Loi prévoit une démarche claire à suivre pour les employés qui veulent communiquer leurs inquiétudes en ce qui concerne certains actes répréhensibles graves ayant été commis dans la fonction publique manitobaine, tout en protégeant davantage les divulgateurs contre les représailles. La Loi renforce la protection qui existe déjà dans le cadre d'autres lois manitobaines, du droit à la négociation collective ainsi que des politiques, des règles de pratique et des procédures en place dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes répréhensibles établis par la Loi sont les suivants : infraction à une loi fédérale ou provinciale; action ou omission causant un risque pour la vie, pour la sécurité ou la santé des personnes ou pour l'environnement; cas graves de mauvaise gestion; fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La Loi n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou à l'administration.

Une divulgation faite par un employé en toute bonne foi, conformément à la Loi et avec des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée comme une divulgation en vertu de la Loi, que l'acte dénoncé soit considéré comme répréhensible ou non. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen exhaustif afin de déterminer si une mesure doit être prise en vertu de la Loi et doivent être rapportées dans un rapport annuel du ministère comme le prévoit l'article 18 de la Loi.

Voici un résumé des divulgations reçues par Travail et Immigration Manitoba et par le Bureau du commissaire aux incendies pendant l'exercice 2007-2008 :

Renseignements requis annuellement (en vertu de l'article 18 de la Loi)	Exercice financier 2007 - 2008
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite – <i>alinéa 18(2)a)</i>	AUCUNE
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations – <i>alinéa 18(2)b)</i>	AUCUNE
Dans le cas où, par suite d'une enquête, il est conclu qu'un acte répréhensible a été commis, description de l'acte en question et recommandations faites ou mesures correctives prises relativement à cet acte ou motifs invoqués pour ne pas en prendre – <i>alinéa 18(2)c)</i>	AUCUNE

